

Vogais efetivos: Dr.ª Margarida Pelerito Gonçalves, Chefe da Divisão Administrativa e Dr.ª Margarida Isabel Marcelino Cândido, técnica superior (Psicóloga Social e das Organizações).

Vogais suplentes: Eng.º José Marcolino Martins Pires, Diretor do Departamento de Gestão Urbanística e Ambiente e Eng.º Francisco Manuel Ferreira da Silva, Diretor do Departamento de Obras Municipais.

O primeiro vogal efetivo substituiu o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos.

18 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, *António José Correia*.

307131429

MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO

Aviso n.º 9649/2013

Nos termos do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna-se público que por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 02 de maio do corrente ano, foi renovada, por mais três anos, a comissão de serviço de José António da Silva Carvalho, no cargo de Chefe da Divisão de Serviços Gerais, com efeitos a 01 de julho de 2013.

16 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara, *Engenheiro Castro Fernandes*.

307125816

MUNICÍPIO DE VIANA DO ALENTEJO

Aviso n.º 9650/2013

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior (licenciado em Sociologia) da carreira de técnico superior.

Nos termos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º, alínea b) do n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 22 de maio de 2013, se encontra aberto, pelo prazo de 12 dias úteis a contar da data da publicação do respetivo aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho da categoria de Técnico Superior (Sociologia) da carreira de Técnico Superior.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66/2012, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril; pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro; Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

2 — Reservas de Recrutamento: Para efeitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, declara-se não se encontrarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos do artigo 41.º e seguintes da referida portaria. Assim, não foi efetuada consulta prévia à ECCRC.

3 — Conforme informação prestada pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto Entidade Gestora da Mobilidade, para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 33.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, na redação introduzida pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, encontra-se prejudicada a emissão de declarações de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial, enquanto não for publicada a Portaria a que alude o n.º 2 do artigo 33.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, o que até à data ainda não se verificou.

4 — Descrição de funções:

4.1 — As constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional — Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade. Desenvolvimento de funções inerentes à gestão do Gabinete de Inserção Profissional do Município de Viana do Alentejo, em colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Évora, assegurando a informação profissional para jovens e adultos desempregados, o apoio à procura ativa de emprego, a captação de ofertas de entidades empregadoras, a divulgação de ofertas de emprego e atividades de colocação, a divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego e em ocupações temporárias, o controlo da apresentação periódica obrigatória dos beneficiários das prestações de desemprego, a elaboração e apresentação de mapas relativos às atividades desenvolvidas. Desenvolvimento de atividades no âmbito de projetos da área de Ação Social da Divisão de Desenvolvimento Social e Humano nomeadamente: colaboração na gestão de Processos de Ação Social Escolar, ao nível dos transportes escolares, circuitos especiais de transportes e mapas de refeições, colaboração na implementação e monitorização do Regime de Fruta Escolar no Município, colaboração na apreciação de processos das Bolsas de Estudo atribuídas pelo Município, colaboração na gestão dos pedidos do “cartão social do reformado, pensionista e idoso” e do “cartão Viana Social”, gestão dos processos no âmbito do projeto “Oficina Domiciliária” efetuando o atendimento a municípios, o acompanhamento de visitas técnicas, articulação da concretização dos trabalhos com outros setores e emissão de relatórios periódicos sobre o estado dos processos.

4.2 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual.

5 — Posicionamento remuneratório:

5.1 — Nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública (Município de Viana do Alentejo) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos estabelecidos pelo artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2013).

5.2 — Em cumprimento do n.º 2 do artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, os candidatos informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

5.3 — Nos termos da subalínea ii da alínea d) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 2.ª a que corresponde o nível remuneratório 15 da categoria de Técnico Superior, prevista na Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, a que corresponde o vencimento ilíquido mensal atual de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

6 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (um posto) e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação atual (18 meses).

7 — Local de trabalho: Gabinete de Inserção Profissional inserido no Edifício-Sede dos Paços do Município de Viana do Alentejo.

8 — Composição e identificação do Júri do Procedimento Concursal:

Presidente — Maria Cristina da Costa Bernardo, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Évora.

Vogais efetivos: — João Pedro Valério Antunes, Técnico Superior (Sociologia) da Câmara Municipal de Viana do Alentejo; e Paula de Lurdes Martins Coelho Piteira, técnica superior (Economia) da Câmara Municipal de Viana do Alentejo;

Vogais suplentes: — António Joaquim Vinagre Padeirinha, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social e Humano da Câmara Municipal de Viana do Alentejo; e Maria d’Aires Vera Figueira Vilela, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Viana do Alentejo.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo vogal João Pedro Valério Antunes.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Requisitos gerais de admissão: Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, designadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei Especial ou Convenção Internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória;

9.2 — Requisitos a Nível Habilitacional: Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de Licenciatura em Sociologia. Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, não há possibilidade de substituição da habilitação literária por formação e ou experiência profissional.

10 — Âmbito do recrutamento:

10.1 — O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido nos termos do n.º 4 do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual, conjugado com o estatuído no artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2013).

10.2 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município de Viana do Alentejo, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10.3 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

11 — Prazo e forma para apresentação das candidaturas:

11.1 — Prazo: 12 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual.

11.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente mediante preenchimento de formulário-tipo, disponível na Secção de Pessoal e na página eletrónica do Município (www.cm-vianadoalentejo.pt), podendo ser entregues pessoalmente na Secção de Pessoal dentro das horas normais de expediente, ou enviados pelo correio, com aviso de receção para a Câmara Municipal de Viana do Alentejo, Rua Brito Camacho, n.º 13, 7090-237 Viana do Alentejo.

11.3 — Não serão consideradas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11.4 — O requerimento de admissão a concurso deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

Curriculum vitae detalhado, datado e assinado;

Fotocópia do documento comprovativo da posse das habilitações literárias e ou profissionais;

Fotocópia do documento comprovativo das ações de formação frequentadas de onde constem a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo júri do procedimento;

Documentos comprovativos da experiência profissional, onde constem as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas;

Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, com descrição das atividades/funções que atualmente desempenha, as três últimas menções de avaliação do desempenho, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;

A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais encontra-se substituída por declaração do candidato no formulário-tipo de candidatura.

12 — Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 28.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Alentejo ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos bem como outros referidos no seu currículo vitae desde que os mesmos se encontrem arquivados no respetivo processo individual e os candidatos o declarem.

13 — O *curriculum vitae* é de apresentação obrigatória.

14 — Falsas declarações: As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Acesso às atas: Nos termos da alínea r) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas.

16 — Métodos de seleção:

16.1 — Candidatos que exerçam ou, sendo trabalhadores em situação de mobilidade especial (SME), por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente ao posto de trabalho a que se refere o presente procedimento e para os que se encontrem a exercer funções de conteúdo idêntico ao que caracteriza este posto de trabalho, mas são titulares de outra categoria, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo de caráter eliminatório e com as seguintes ponderações:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 50 %;

b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 25 %.

16.2 — A classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

16.3 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicada o método seguinte.

16.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza teórica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a forma escrita e será de realização individual, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será constituída por perguntas de desenvolvimento e ou diretas, com duração de duas horas e com possibilidade de consulta. Incidirá sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente legislação:

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril; pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro; pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro; 53/2011, de 14 de outubro; 23/2012, de 25 de junho e 47/2012, de 29 de agosto;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, retificada pela declaração de retificação n.º 22-A/2008, de 24 de abril; alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66/2012, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, que estabelece os Regimes de Vinculação de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 299/84, de 5 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro, e pela Lei n.º 13/2006, de 17 de abril, que regula a transferência para os municípios das novas competências em matéria de organização, financiamento e controle do funcionamento dos transportes escolares;

Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro que regulamenta os Conselhos Municipais de Educação e aprova o processo de elaboração de carta educativa, transferindo competências para as Autarquias Locais;

Portaria n.º 396/2007, de 2 de abril, que cria o Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS) e aprova o respetivo regulamento;

Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, alterada pela Lei n.º 31/2003, de 22 de agosto — Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;

Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas Leis n.ºs 115/97, de 19 de setembro; 49/2005, de 30 de agosto e 85/2009, de 27 de agosto — Lei Bases do Sistema Educativo;

Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto que estabelece o regime de escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade;

16.5 — Avaliação Psicológica (AP) — Com o objetivo de avaliar através de técnicas de natureza psicológica aptidões, características de

personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e terá ponderação de 25 %.

16.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por uma única fase, de realização individual, é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, com duração até 15 minutos. Terá ponderação de 25 %, será valorada numa escala de 0 a 20 valores e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

16.7 — Caso existam mais de 50 candidatos o método obrigatório a utilizar será unicamente a Prova de Conhecimentos (PC) com as características supra definidas, sendo valorada em 70 %, em conjunto com a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com os parâmetros supra definidos, valorada em 30 %. Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

17 — Métodos de Seleção Específicos: No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, ou seja candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 16: a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 50 %; b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25 % e c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação — 25 %.

17.1 — A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 25 \%)$$

17.2 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

17.3 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Terá ponderação de 50 % e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

17.4 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá ponderação de 25 %. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17.5 — Caso existam mais de 50 candidatos, o método obrigatório a utilizar nesta situação será unicamente a Avaliação Curricular (AC)

com as características supra definidas, sendo valoradas em 70 % em conjunto com a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com os parâmetros supra definidos, valorada em 30 %. Assim, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

18 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à eliminação do concurso.

19 — De acordo com o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Viana do Alentejo e publicitada na página eletrónica (www.cm-vianadoalentejo.pt).

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na página eletrónica. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril.

23 — Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, esgotados os critérios de ordenação constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, e subsistindo empate, a ordenação far-se-á do seguinte modo por ordem decrescente:

- 1.º) Nota de conclusão da Licenciatura;
- 2.º) Tempo de experiência profissional em áreas de atividade inerentes às do cargo a ocupar.

24 — Quota de Emprego — Aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo os candidatos com deficiência declarar sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e mencionar os elementos necessários ao cumprimento do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, o presente aviso será publicitado: na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação; na página eletrónica do Município de Viana do Alentejo (www.cm-vianadoalentejo.pt), por extrato, a partir da data de publicação no *Diário da República*; num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data de publicação no *Diário da República*.

15 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara, *Bernardino António Bengalinha Pinto*.

307125784

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Aviso n.º 9651/2013

Após discussão pública, em cumprimento do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, e no seguimento da proposta da Câmara Municipal nos termos da alínea a), do n.º 6, do artigo 64.º, da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com nova redação dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de janeiro, foi aprovada em sessão ordinária da Assembleia Municipal, datada de 28 de junho de 2013, a proposta de alteração ao “Regulamento de Prémio Municipal de Mérito Escolar”, o qual entra em vigor 15 dias após a sua publicação.

9 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Américo Jaime Afonso Pereira*.

307107356