

## Artigo 17.º

## Casos omissos

Os casos omissos no presente regulamento são resolvidos pela organização, não cabendo recurso das suas decisões.

29 de fevereiro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Alberto Simões Maia Mesquita*.

209392691

## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

## Aviso n.º 3026/2016

**Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em Regime de Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo**

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LGTFP, e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, adiante designada por Portaria, e de acordo com despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 29 de fevereiro de 2016, tomado no seguimento da deliberação da Câmara Municipal realizada em 27 de janeiro de 2016 e aprovada pela Assembleia Municipal de 27 de fevereiro de 2016 que autorizou o recrutamento excepcional de trabalhadores ao abrigo do n.º 2 do artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, adiante designada por LOE 2015, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento excepcional comum para recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público ou sem vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de três lugares de Assistente Técnico/Nadador-Salvador previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão Sociocultural e Desportiva.

2 — Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, os Municípios estão dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

4 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para ocupação dos postos de trabalho a concurso, extinguindo-se com o seu preenchimento.

5 — O contrato será celebrado por um período de 1 ano com base na alínea h), n.º 1, artigo 57.º da LGTFP.

6 — Identificação e caracterização dos postos de trabalho: três lugares de Assistente Técnico/Nadador-Salvador: Cidadão habilitado com curso de nadador-salvador certificado ou reconhecido pelo Instituto de Socorros a Náufragos a quem compete, para além dos conteúdos técnicos profissionais específicos, informar, prevenir, socorrer e prestar suporte básico de vida em qualquer circunstância na Piscina Municipal de Vila Nova de Cerveira.

6.1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a descrição do conteúdo funcional não pode em caso algum, e sem prejuízo do n.º 3 do artigo 271.º da Constituição, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

7 — Local de Trabalho — Área do Município de Vila Nova de Cerveira.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório:

8.1 — Nos termos do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar

imediatamente após o termo de procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo artigo 42.º da LOE 2015, sendo a posição remuneratória de referência a seguinte: 1.ª posição, nível 5, a que corresponde a remuneração base de 683,13 €.

8.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 42.º da LOE 2015, os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem

9 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 10.4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP, a seguir referidos:

9.1 — Requisitos Gerais — os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 Anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos especiais — Nível Habitacional exigido: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, conforme o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP; a este acresce a posse de curso de nadador-salvador, conforme disposto na Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, e Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro.

No presente procedimento não existe possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Âmbito do recrutamento:

10.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma lei podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

10.2 — De acordo com o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 30.º da LGTFP e conforme despacho do Presidente da Câmara Municipal de 29 de fevereiro de 2016, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de alguns postos de trabalho no âmbito do procedimento concursal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do artigo 64.º, n.ºs 1 e 2 da LOE 2015.

10.3 — Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista no n.º 1 do artigo 48.º da LOE 2015.

10.4 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

11 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira.pt>, e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais enunciados no ponto 4;
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;
- c) Reconhecimento e certificação do curso de nadador-salvador pelo Instituto de Socorros a Náufragos;
- d) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;
- e) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, com indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para apreciação do seu mérito.

11.1 — Os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no artigo 30.º n.º 2, n.º 3 e n.º 4 ou alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, e ainda nos termos do artigo 48.º da LOE 2015, deverão apresentar declaração comprovativa da titularidade da relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas onde conste:

- a) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação das candidaturas;
- c) Avaliação de desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponda ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

11.2 — A falta de indicação da avaliação de desempenho ou da atividade e do respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto anterior, bem como a não apresentação da declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação de desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação de método de avaliação curricular.

11.3 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do artigo 6.º, do decreto-lei 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

11.4 — As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Administração Geral, Vítor Manuel Passos Pereira.

Vogais efetivos: Chefe da Divisão Sociocultural e Desportiva Nuno Jorge Costa Correia e Técnico Superior André Filipe Gomes da Silva.

Vogais suplentes: Técnicas Superiores Anabela Gonçalves Oliveira e Susete Margarida Faria Pires.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

13 — Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 6.º da Portaria, e serão os seguintes:

Avaliação Curricular (AC) — ponderada em 50 %; e,

Entrevista Avaliação de Competências (EAC) — ponderada em 50 %.

13.1 — A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas de valoração finais:

$$OF = 50 \% AC + 50 \% EAC$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada um das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores

num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

13.2 — Avaliação Curricular (AC) — incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, nos termos do artigo 11.º da Portaria e artigo 36.º n.º 2 alínea a) e n.º 3 da LGTFP.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, valoradas da seguinte forma:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 35 \% + AD \times 15 \%$$

em que:

HA — habilitações académicas;

FP — formação Profissional;

EP — experiência Profissional;

AD — avaliação desempenho.

As designações HA, FP, EP e AD constituem fatores de ponderação de avaliação curricular, seguindo-se para a valoração dos diversos elementos os seguintes critérios:

a) Para o fator habilitações académicas (HA):

Habilitações literárias legalmente exigidas — 18 valores;

Habilitações superiores à legalmente exigida — 20 valores.

b) Para o fator Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções com limite de 20 valores:

Sem formação: 0 Valores;

Com duração igual ou inferior a 7 horas: 10 valores;

Com duração superior a 7 horas e igual ou inferior a 21 horas: 14 valores.

Com duração superior a 21 horas e igual ou inferior a 35 horas: 18 valores.

Com duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 70 horas: 20 valores.

c) A Experiência Profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano: 10 valores

Igual ou inferior a 2 anos: 14 valores;

Igual ou inferior a 3 anos: 18 valores;

Igual ou superior a 5: 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovado, mediante declaração apresentada pelo serviço de origem.

d) Avaliação de desempenho (AD) relativamente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 2 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção quantitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28/12, na redação atual, aplicada ao serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09.

13.3 — Entrevista de Avaliação de Competências: Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

I — Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II — Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III — Conhecimentos específicos;

IV — Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.4 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

14 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria e nos termos da alínea b) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

a) Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Os candidatos com mais elevada média final;

c) Os candidatos com menor idade.

15 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, consta da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

16 — Os candidatos serão notificados por uma das formas prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

17 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: [www.cm-vncerveira.pt](http://www.cm-vncerveira.pt).

18 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira ([www.cm-vncerveira.pt](http://www.cm-vncerveira.pt)) por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

19 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

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

29 de fevereiro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Fernando Brito Nogueira*.

309395307

## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FAMILIÇÃO

### Aviso n.º 3027/2016

Faz-se público que a Câmara Municipal, na sua reunião ordinária realizada no dia 26 de janeiro de 2016, deliberou aprovar a proposta do projeto de “Regulamento dos Selos Famliação Visão’25” e submeter, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, a consulta pública, pelo prazo de 30 dias, a contar da data da sua publicação no Jornal Oficial da República Portuguesa.

A referida proposta encontra-se à disposição do público para consulta, nos Serviços de Atendimento ao Público da Câmara Municipal, durante as horas normais de expediente e no sítio oficial do Município na Internet em [www.vilanovadefamaliacao.org](http://www.vilanovadefamaliacao.org).

22 de fevereiro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Paulo Alexandre Matos Cunha*, Dr.

## Projeto Regulamento dos Selos Famliação Visão’25

### Artigo 1.º

#### Âmbito

1 — Os selos “Famliação Visão’25” são instituídos pelo Município de Vila Nova de Famliação para reconhecimento de ações potenciadoras dos valores que marcam a identidade do território para novos patamares de liderança e excelência, e que se encontram alinhadas com a Visão para 2025 — Seremos uma comunidade tecno-industrial global, num território verde multifuncional.

2 — Com a atribuição dos selos é reconhecida e promovida a divulgação e valorização de iniciativas, ações ou projetos, produtos ou serviços que expressem e estimulem os valores da comunidade e a identidade do território em consonância com a estratégia concelhia.

3 — A gestão do processo de atribuição dos selos compete ao Município de Vila Nova de Famliação, através da Divisão de Planeamento Estratégico e Empreendedorismo.

### Artigo 2.º

#### Objetivo

1 — Os selos “Famliação Visão’25” têm como objetivo o reconhecimento de boas práticas de ações ou projetos que contribuam para que, até 2025, o concelho seja externamente reconhecido como uma sociedade coesa e solidária, com uma elevada performance da sua economia de produção ao nível das exportações e com elevada incorporação tecnológica, integrado em redes globais coletivas, em convivência com uma paisagem urbano-rural hipocarbónica, ambientalmente qualificada e única.

2 — O selo identifica e reconhece as boas práticas com impactos assinaláveis no território, na economia e na sociedade, que impulsionem o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e a governança do território e promovam a afirmação territorial do concelho de Vila Nova de Famliação a nível local, nacional e global.

### Artigo 3.º

#### Categorias e Critérios de Avaliação

1 — O reconhecimento de boas práticas “Famliação Visão’25” integra 4 categorias, cada uma delas associada a um programa-estrela:

a) Famliação Made IN: promover o território empreendedor, industrial e exportador, alavancando para um novo limiar de excelência e inovação tecno-industrial;

b) B-Smart Famliação: conduzir a paisagem diversa a uma paisagem de qualidade de vida, de otimização rural urbano, mais autossuficiente, sustentada numa economia doméstica;

c) Força V — Famliação Voluntário: impulsionar novos ambientes de participação e envolvimento da comunidade;

d) Famliação Comunitário: apoiar projetos coletivos, que associem os diversos atores (públicos, privados, empresariais, civis...) e promover a corresponsabilização dos cidadãos.

2 — Na categoria Famliação Made IN são reconhecidos os projetos empreendedores que potenciam a incorporação tecnológica e a aplicação de soluções de futuro, procuram a excelência na produção, desenvolvam uma economia baseada no conhecimento e na inovação e aumentam a competitividade e internacionalização, potenciando os valores do futuro territorial ambicionado:

a) Território tecno-industrial de excelência — incorporação tecnológica com a integração de novas tecnologias, materiais e processos produtivos, e alcance da excelência na produção, resultante do know-how, da tradição e da arte de fabricação e produção;

b) Território de cross-innovation — consolidação e ampliação das redes de ligação no setor empresarial e industrial, no alcance de um novo patamar de ligações no meio económico (exportação e internacionalização), e promoção da interligação entre tecnologia e design, para a contínua adaptação aos mercados e novas exigências e necessidades.

3 — Na categoria B-Smart Famliação são reconhecidos os projetos que promovam uma economia mais eficiente na utilização dos recursos, conduzam à autossuficiência do território, através da qualificação da paisagem diversa e multifuncional, da otimização das relações urbano-rural e da promoção de uma eco economia local equilibrada e apoiada nos recursos endógenos, potenciando os valores do futuro territorial ambicionado:

a) Território espaço e funcionalmente biodiverso de referência — valorização e qualificação da diversidade e multifuncionalidade (através das interconexões e complementaridades, da otimização das ligações urbano-rurais e do reforço das dinâmicas de vizinhança e continuidade),