

artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, com a redacção introduzida pela Lei n.º 51/2005, de 30 agosto, republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, foi renovada a comissão de serviço da Chefe Divisão de Administração Urbanística, Maria Leonor Domingos Calisto, a partir de 11 de outubro do corrente ano.

5 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

311489116

MUNICÍPIO DE VENDAS NOVAS

Aviso n.º 10209/2018

Para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redacção atual, torna-se público, que por meus despachos datados de 29/06/2018, foram homologadas, as listas unitárias de ordenação final dos candidatos aprovados nos procedimentos concursais de regularização de vínculos precários para ocupação dos seguintes postos de trabalho:

1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de arquitetura na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do município, nos termos do aviso publicitado no site do Município e na BEP sob o n.º OE201804/0844.

1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de engenharia civil na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do município, nos termos do aviso publicitado no site do Município e na BEP sob o n.º OE201804/0845

1 (um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de Cultura, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do município, nos termos do aviso publicitado no site do Município e na BEP sob o n.º OE201804/0846.

As listas unitárias de ordenação final homologadas encontram-se afixadas no edifício dos Paços do Município e publicitadas na página eletrónica www.cm-vendasnovas.pt.

Do ato de homologação pode ser interposto recurso hierárquico (ou tutelar) nos termos do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Luís Carlos Piteira Dias*.

311498464

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 10210/2018

Abertura de Procedimento Concural comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Constituição de Reservas de Recrutamento

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redacção da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 29 de março de 2018 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 23 de abril de 2018, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, os seguintes procedimentos concursais, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento na categoria/categoria de Técnico Superior:

1.1 — Referência 1: Técnico Superior — Engenheiro Florestal;

1.2 — Referência 2: Técnico Superior — Computação Gráfica, Planeamento e SIG;

2 — Validade dos procedimentos concursais: os procedimentos são válidos para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redacção.

3 — Requisitos de admissão aos procedimentos concursais: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em regime de valoriza-

ção profissional, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

Referência 1: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia Florestal), nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Referência 2: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura/ mestrado nas áreas da Engenharia da Computação Gráfica ou equivalente e nas áreas das Tecnologias de Informação Geográfica; Possuir conhecimentos na utilização de ferramentas SIG, designadamente as disponibilizadas pela ESRI Portugal), nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo:

Referência 1: Estuda, concebe, prepara e orienta a execução de trabalhos que visam a utilização múltipla e sustentada dos recursos florestais e a proteção das florestas, contribuindo para o desenvolvimento económico do mundo rural. Tem em conta as potencialidades produtivas da floresta, bem como a gestão dos recursos faunísticos, as influências da floresta no ambiente, o desenvolvimento rural e o ordenamento e planeamento do território. Define formas de proteger e fomentar a vida selvagem, evitando a extinção dos animais e de plantas em vias de extinção. Determina medidas adequadas de proteção dos povoamentos florestais contra pragas, doenças e fogos. Elabora projetos de florestação e reflorestação determinando aspetos como o tipo de árvore a plantar, o número de exemplares, a sua disposição no terreno, o espaço a ocupar e o tipo de acesso ao local. Planeia o corte de árvores, promove a seleção de sementes e realiza pesquisas, procurando melhorar as características genéticas das plantas a utilizar na reflorestação. Identifica e classifica as diversas espécies de árvores, analisando as suas capacidades de adaptação ao ambiente. Concebe áreas florestais que incluem zonas destinadas ao turismo rural e às atividades recreativas. Desenvolver estudos para preservação de parques e reservas naturais, recuperação de áreas degradadas e avaliação de impactos ambientais causados pela atividade humana. Participa também em projetos de reflorestação urbana, concretamente no aconselhamento sobre árvores mais apropriadas para integrarem os espaços verdes das cidades. Colabora na elaboração de planos e projetos na área de educação ambiental para a floresta. Conhece e usa os conhecimentos de cartografia dos riscos de incêndio e elabora planos de defesa da floresta contra incêndios.

Referência 2: Aquisição e tratamento de informação geográfica;

Utilização de cartografia digital e de bases de dados na obtenção de mapas temáticas de apoio à decisão no âmbito do sistema de informação geográfica municipal; Desenvolvimento de ferramentas de análise de problemas espaciais, em ambiente SIG; Desenvolvimento de análises multicritério para produção de elementos de apoio à decisão; Apoiar outros setores do Município em áreas da sua competência.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas, para cada um dos procedimentos concursais, indicando a respetiva referência para a qual pretende concorrer, em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/*, disponível através do *site* www.cm-viana-castelo.pt, ou

a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e entregues presencialmente no Serviço de Atendimento ao Município, sito no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, dentro do horário daquele serviço (Segunda-Feira a Sexta-Feira das 09h00-16h30); ou por correio registado com aviso de receção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

c) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;

d) Fotocópia que comprove os documentos exigidos de acordo com o solicitado nos requisitos especiais no ponto 3.2. (referências 1 e 2).

6.1 — Além dos documentos mencionados no ponto 6.) os candidatos deverão apresentar presencialmente o seguinte documento sob pena de exclusão:

a) Bilhete de identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do cartão de cidadão;

7 — Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, (7.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

7.1 — Para os candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

Avaliação Curricular (AC)
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação
Habilitações Académicas (HA)
Formação Profissional (FP)
Experiência Profissional (EP)
Avaliação de Desempenho (AD)

CrITÉRIOS de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

sendo:

(HA) — Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(FP) — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

7.1.2 — Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

Os candidatos referidos em 7.1., poderão, em substituição dos métodos 7.1.1. e 7.1.2., optar pela realização dos métodos 7.2.1. e 7.2.2. abaixo descritos. (n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

7.2 — Candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Prova teórica de conhecimentos (PC);
Avaliação Psicológica (AP);
Entrevista Profissional de seleção (EPS);

7.2.1 — A Prova teórica de conhecimentos (PC) (Referências 1 e 2), com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova teórica de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Legislação:

Referência 1:

Parte geral

- 1 — Constituição da República Portuguesa;
- 2 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na parte ainda em vigor);
- 3 — Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
- 4 — Código do Procedimento Administrativo;
- 5 — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

6 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual — Código do Trabalho, na parte aplicável aos trabalhadores em funções públicas;
 7 — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atualizada; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, versão atual, que adapta aos serviços de administração autárquica o SIADAP;

Parte específica

1 — Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho — Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios, na redação atual;
 2 — Despacho n.º 4345/2012, de 27 de março — Regulamento do Plano Municipal de Defesa da Floresta contra Incêndios;
 3 — Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, na atual redação — Estabelece o regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearboreização, com recurso a espécies florestais, no território continental;
 4 — Manual sobre RPFGC — Rede Primária de Faixas de Gestão de Combustível;
 5 — Guia metodológico para realização do PMDFCI;

Referência 2:

Parte Geral:

1 — Constituição da República Portuguesa;
 2 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na parte ainda em vigor);
 3 — Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
 4 — Código do Procedimento Administrativo;
 5 — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 6 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual — Código do Trabalho, na parte aplicável aos trabalhadores em funções públicas;
 7 — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atualizada; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, versão atual, que adapta aos serviços de administração autárquica o SIADAP;

Parte Específica:

1 — Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 141/2014, de 19 de setembro, estabelece os princípios e as normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.
 2 — Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, atualizado pelo Decreto-Lei n.º 84/2015, de 21 de maio, e alterado pelo Decreto-Lei

n.º 29/2017, de 16 de março, procede à revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE), e fixando as normas gerais para a constituição de infraestruturas de informação geográfica em Portugal.

Nota: É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova de conhecimentos.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

7.2.2 — Avaliação psicológica (AP), com uma ponderação de 30 %, visa 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.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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 de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

8 — Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em 7.1.	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 7.2.	$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
 AC = Avaliação Curricular;
 EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

ou,

CF = Classificação Final;
 PC = Prova de Conhecimentos;
 AP = Avaliação Psicológica;
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

A falta de comparência dos candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., em qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, bem como serão excluídos, aqueles que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

9 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10 — Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

11 — Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Nestes termos, proceder-se-á:

11.1 — À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

11.2 — À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Referência 1:

Presidente: Eng.º José Paulo Dantas Vieira, Chefe de Divisão de Ambiente e Sustentabilidade da Câmara Municipal de Viana do Castelo;

Vogais efetivos: Dr.ª Híronina Conceição Passarinho Machado, chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e Eng.ª Maria Fábíola Santos Oliveira, Técnico Superior Engenheiro Florestal;

Vogais suplentes: Eng.º Artur Bernardino Silva Sá, Técnico Superior Engenheiro Agrário e Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos.

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

Referência 2:

Presidente: Eng.º Vasco Manuel Rocha Martins, Técnico Superior Engenheiro;

Vogais efetivos: Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e Eng.ª Ana Catarina Rocha Talina, Técnico Superior, Engenharia Geográfica;

Vogais suplentes: Dr.ª Hironidina Conceição Passarinho Machado, chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e Arqt.º Miguel Caetano Teixeira Oliveira, Técnico Superior Arquiteto.

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

13 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt

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

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, na sua atual redação.

A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Ao abrigo do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 2.ª posição remuneratória, do nível 15, sendo o salário de referência de 1201,48 € de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

20 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

21 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

22 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

23 — 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.

24 — Nos termos do artigo 30.º e alínea *d*) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em regime de valorização profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

25 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — Para efeitos do disposto no artigo 4.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, e nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto entidade Gestora da Mobilidade, para efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em regime de valorização profissional com o perfil pretendido por este Município.

27 — O Município de Viana do Castelo utiliza os seus dados pessoais para dar resposta aos seus pedidos, instrução dos seus processos, prestar informação sobre assuntos da autarquia e para fins estatísticos.

De acordo com o entendimento da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos os documentos apresentados no âmbito do presente processo são documentos administrativos, pelo que o Município estará obrigado a garantir o seu acesso integral a todos aqueles que o solicitem.

4 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, *José Maria Costa*.

311510401

Regulamento n.º 478/2018**Regulamento do Conselho Municipal de Juventude de Viana do Castelo**

A temática subordinada à juventude deve ser tratada em parceria com os jovens. Auscultar a juventude torna-se fundamental para que em conjunto possamos definir as suas necessidades, tendências e expectativas, propondo assim ações adaptadas às suas realidades.

Neste sentido, a Câmara Municipal de Viana do Castelo implementa o Conselho Municipal da Juventude, vendo os jovens como parceiros e interlocutores do município, com vista à criação de uma política municipal de juventude.

A Lei n.º 8/2009, de 18 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 6/2012, de 10 de fevereiro, aprova o regime jurídico dos conselhos municipais de juventude, e prevê, no seu artigo 25.º, a aprovação, pelas assembleias municipais, dos regulamentos destes órgãos, dos quais deverão constar as disposições que os instituem, bem como as demais normas relativas à sua composição e competências, nos termos legais.

Atendendo à rigidez do diploma legal habilitante, que não abre margem discricionária em grande parte das matérias, o presente regulamento traduz uma opção pela reprodução da disciplina legal aplicável, evitando a remissão sistemática para a lei, e condensando, num único documento, as normas relativas à criação, objetivos e modo de funcionamento do Conselho Municipal de Juventude de Viana do Castelo.

Com vista ao cumprimento do disposto no artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, o projeto do presente regulamento, após aprovação pela Câmara Municipal, foi submetido a apreciação e consulta pública pelo período de trinta dias úteis, com publicação no *Diário da República* — 2.ª série — N.º 40, de 26 de fevereiro de 2018, e divulgação na página do Município, em www.cm-viana-castelo.pt. Foram igualmente convidadas a pronunciar-se, nos termos do artigo 100.º do CPA, as entidades que irão fazer-se representar no Conselho Municipal da Juventude. As sugestões apresentadas foram devidamente analisadas e refletidas no conteúdo do regulamento.

O presente regulamento visa dar cumprimento ao disposto no artigo 25.º da Lei n.º 8/2009, de 18 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 6/2012, de 10 de fevereiro.

CAPÍTULO I**Disposições gerais****Artigo 1.º****Lei Habilitante**

O presente regulamento foi elaborado de acordo com a Lei n.º 8/2009, de 18 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 6/2012, de 10 de fevereiro e articulada com o disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, bem como com a alínea *g*) do n.º 1 do artigo 25.º e a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Artigo 2.º**Objeto**

O presente regulamento cria o Conselho Municipal de Juventude de Viana do Castelo (CMJVC), estabelecendo a sua composição, competências e regras de funcionamento.