

g) O incumprimento de ordens, decisões e instruções proferidas pelas autoridades policiais, administrativas e fiscalizadoras que sejam indispensáveis ao exercício da atividade de vendedor ambulante e de prestação de serviços de restauração ou bebidas com caráter não sedentário, em violação do disposto no presente regulamento;

h) Não manter nem deixar, quer durante quer no final do exercício da atividade de venda ambulante e de prestação de serviços de restauração ou de bebidas não sedentária, bem como aquando do levantamento do espaço de instalação da sua venda, os lugares de venda e zona circundante arrumados, limpos e livres de qualquer lixo, nomeadamente detritos, restos, caixas ou outros materiais semelhantes, bem como não colocar os resíduos resultantes da atividade, nomeadamente águas residuais, restos de comida, embalagens ou outros detritos fora dos locais expressamente destinados a esse fim nos termos da alínea d) do artigo 6.º e n.º 5 do artigo 15.º;

i) A ocupação de uma área superior ou fora dos limites à do lugar de venda atribuído, nos termos da alínea c) do artigo 12.º;

j) O exercício da atividade de vendedor ambulante ou de restauração ou de bebidas não sedentária fora do horário estabelecido nos termos do presente regulamento;

k) O exercício da atividade de vendedor ambulante e de prestação de serviços de restauração ou de bebidas com caráter não sedentário nos locais proibidos identificados no artigo 8.º e 17.º;

l) A permanência das unidades móveis ou amovíveis para além do período previsto no n.º 2 do artigo 17.º;

m) A não prestação ou prestação de informações inexatas ou incompletas em resposta a pedidos das autoridades fiscalizadoras, em violação do disposto no presente regulamento;

n) A ocupação do espaço de venda sem o pagamento das taxas devidas;

2 — As contraordenações previstas nas alíneas a), b), d) e e) do número anterior são contraordenações leves, puníveis com coima graduada de 50 euros a 500 euros, ou de 100 euros a 1500 euros, consoante o agente seja pessoa singular ou coletiva.

3 — As contraordenações previstas nas alíneas c), f), g), h), i), j), k), l), m) e n) do n.º 1 do presente artigo são contraordenações graves, puníveis com coima graduada de 250 euros a 1500 euros, ou de 1000 euros a 6000 euros, consoante o agente seja pessoa singular ou coletiva.

4 — A negligência é punível, sendo os limites mínimos e máximos das coimas aplicáveis reduzidos para metade.

5 — A tentativa é punível com a coima aplicável à contraordenação consumada, especialmente atenuada.

6 — É da competência da câmara municipal de Tomar a instrução dos processos de contraordenação, competindo ao presidente da câmara municipal aplicação de coimas e sanções acessórias, de infrações ao presente regulamento.

Artigo 20.º

Sanções acessórias

1 — Para além da aplicação das coimas previstas no artigo anterior, em função da gravidade e da repetição das contraordenações podem ser ainda aplicadas as seguintes sanções acessórias:

a) Perda, a favor do município de Tomar, de equipamentos, unidades móveis, mercadorias, artigos e produtos com o qual se praticou a infração;

b) Interdição por um período até dois anos de exercício da atividade de feirante e de vendedor ambulante ou prestador de serviços de restauração e bebidas, não sedentário.

2 — A sanção prevista na alínea a) do número anterior, apenas poderá ser aplicada quando se verifique qualquer das seguintes situações:

a) Exercício da atividade de feirante e venda ambulante sem a necessária autorização ou fora os espaços de venda autorizados para ao efeito;

b) Venda, exposição ou simples detenção para venda de mercadorias proibidas neste tipo de comércio.

3 — Da aplicação das sanções acessórias pode dar-se publicidade a expensas do infrator num jornal de expansão local ou nacional.

CAPÍTULO VI

Taxas

Artigo 21.º

Taxas

Pela prática dos atos referidos no presente regulamento são devidas as taxas previstas no Regulamento de Taxas Administrativas e Urbanísticas da Câmara Municipal de Tomar.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Artigo 22.º

Delegação e subdelegação de competência

1 — As competências neste regulamento conferidas à Câmara Municipal podem ser delegadas no seu Presidente, com faculdade de subdelegação nos Vereadores e nos dirigentes das unidades orgânicas.

2 — As competências neste regulamento cometidas ao Presidente da Câmara Municipal podem ser delegadas nos Vereadores e nos dirigentes das unidades orgânicas.

Artigo 23.º

Dúvidas e omissões

1 — Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento aplicar-se-á o disposto no Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, e demais legislações aplicáveis.

2 — Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Regulamento, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pela Câmara Municipal.

Artigo 24.º

Normas alteradas e revogadas

Com a entrada em vigor do presente regulamento são revogadas todas as disposições constantes de outros regulamentos ou posturas municipais que se mostrem incompatíveis, e nulas, quaisquer disposições de regulamentos ou posturas futuras que o contrariem.

Artigo 25.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à data da sua publicação.

311982869

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 1986/2019

Abertura de Procedimento Concursal 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 redação 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 22 de novembro de 2018 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 26 de novembro de 2018, se encontra aberto, 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 assistente operacional:

1.1 — Referência 1: Assistente Operacional — Carpinteiro;

1.2 — Referência 2: Assistente Operacional — Serralheiro;

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 redação.

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 valorização 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, do anexo 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 1 (escolaridade obrigatória + 1 ano de Experiência Comprovada ou Carteira Profissional) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Referência 2: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória + 1 ano de Experiência Comprovada ou CAP Adequado) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, 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 publicita 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 do anexo 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 do anexo 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: Executa trabalhos em eucalipto, pinheiro e castanho, tola e câmbala, através dos moldes que lhe são apresentados; analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas; serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa; assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilho, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris; procede a transformações das peças a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as. Ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

Referência 2: Constrói e aplica na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; interpreta desenhos e outras especificações técnicas; corta chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas. Maçaricos ou por outros processos; utiliza diferentes matérias para as obras as realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de solda e de aquecimento; enforma chapas e perfilados de pequenas secções; fura e escaria os furos para os parafusos e rebites; por vezes, encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos rebites e outros processos. Ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

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 ser entregue presencialmente no Serviço de Atendimento ao Município, sito no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, dentro do horário de expediente 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 do Certificado de aptidão profissional (CAP) adequado/carteira profissional ou experiência comprovada, de acordo com o solicitado nos requisitos especiais no ponto 3.2.

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 do anexo 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 do anexo 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)

Crítérios 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 do anexo 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 teórico Prática de conhecimentos (PTPC);

Avaliação Psicológica (AP);

Entrevista Profissional de seleção (EPS);

7.2.1 — A prova teórico-prática de conhecimentos (PTPC) (Referências 1 e 2), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

7.2.1.1 — A prova teórico-prática de conhecimentos e de simulação deve considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Esta será dividida em duas partes distintas: de Natureza Teórica e de Natureza Prática;

Teórica — será escrita, de consulta e de realização individual com a duração máxima de 60 minutos, com uma ponderação de 25 %, sobre os seguintes conteúdos:

Referências: 1 e 2.

1 — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

2 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, Subsecção IV Parentalidade — artigos 33.º a 65.º inclusive; Subsecção VIII Trabalhador Estudante — artigos 89.º a 96.º inclusive; Subsecção IX Feriados — artigos 234.º a 236.º - Código do Trabalho;

3 — 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;

4 — 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);

5 — Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);

6 — Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

Prática — Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual com uma ponderação de 75 %, consistirá em:

Referência 1: Trabalhos de Carpintaria;

Referência 2: Trabalhos de Serralharia;

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

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

Nota: Os candidatos deverão apresentar-se na prova com os equipamentos de proteção individual que julguem necessários.

7.2.2 — Avaliação psicológica (AP), 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 (válido para as referências 1,2,3,4,5 e 6):

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.	$CF = (0,40 \times PTPC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

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;

PTPC = Prova Teórico-Prática 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.

A ausência dos candidatos em alguma das duas componentes da prova teórico-prática, constituirá motivo de exclusão.

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, do anexo 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 — A aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

11.2 — A 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 jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Referências 1 e 2:

Presidente: Dr.ª Salomé Carvalhido Videira Abreu, Chefe da Divisão Cultura, Património e Museus;

Vogais efetivos: Eng.º António Oliveira Barros, Chefe da Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias e Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Sr. Manuel Jorge Paredinha Afonso, Encarregado Operacional e Dr.ª Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

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, de 22 de janeiro, 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 1.ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o salário de referência, de 600,00 € 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.

25 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, *José Maria Cunha Costa*.

312018726

FREGUESIA DE ARROIOS (LISBOA)

Regulamento n.º 132/2019

Regulamento de Funcionamento do Orçamento Participativo da Junta de Freguesia de Arroios

Nota explicativa

O Orçamento Participativo (OP) é um mecanismo de democracia participada e participativa que permite aos cidadãos ter o poder de decisão direta sobre a utilização de dinheiros públicos na promoção das políticas públicas.

O modelo de referência é baseado na iniciativa brasileira no ano de 1989, sendo o caso da cidade de Porto Alegre o mais referenciado, servindo como exemplo de inovação democrática, e instigando diferentes avaliações acerca das suas potencialidades e limites em promover mudanças sociais, culturais e político-institucionais, quer seja pelo seu pioneirismo na construção de um complexo mecanismo de interlocução política com a população, quer pelo sucesso no que concerne à continuidade ao longo do tempo.

Desde então, têm-se multiplicado um pouco por todo o mundo este tipo de iniciativas, com especial relevo para a América do Sul e Central, e mais recentemente na Europa, África e Ásia.

Em Portugal, até 2008, os orçamentos participativos portugueses caracterizaram-se por um modelo quase sempre consultivo, ou seja, os cidadãos são ouvidos sobre os investimentos públicos a realizar, mas a decisão é da entidade pública.

Em 2008, Lisboa tornou-se a primeira capital europeia a adotar um processo de orçamento participativo de tipo deliberativo/decisório, isto é, são os cidadãos que apresentam as propostas e decidem, através do seu voto, onde será investido parte do orçamento da entidade pública, tendo tido um grande impacto na transformação do panorama português dos processos participativos.

Nos dias de hoje, o Orçamento Participativo é apontado como uma das mais inovadoras experiências democráticas, não só por ser capaz de viabilizar os pressupostos mais centrais das perspetivas normativas da democracia, como capacidade de rever os crescentes níveis de afastamento e de desconfiança das populações, expressões em abstenções eleitorais.

O Orçamento Participativo da Junta de Freguesia de Arroios visa contribuir para uma participação informada e responsável dos fregueses no processo governativo local e garantir a sua participação nas decisões sobre os investimentos efetuados pela freguesia, que represente uma