

acompanhados, para além dos elementos referidos no n.º 3 do citado artigo, pelos seguintes documentos:

- a) Estimativa orçamental dos trabalhos em causa;
- b) Calendarização da execução dos trabalhos em causa;
- c) Termos de responsabilidade dos projetos previstos no n.º 3 do referido artigo 81.º, incluindo do plano de demolições, caso exista;
- d) Os constantes do n.º 5 do artigo 36.º do presente Regulamento.

CAPÍTULO VII

Regime sancionatório

Artigo 41.º

Contraordenações

1 — A violação do disposto no n.º 10 do artigo 6.º do presente Regulamento constitui contraordenação punível com coima graduada de € 200 até ao máximo de € 1750, no caso de pessoa singular, e de € 350 até € 3500, no caso de pessoa coletiva.

2 — A ocupação do espaço público por motivo de obras sem licença ou em desconformidade com esta constitui contraordenação punível com coima graduada de € 100 até ao máximo de € 500, no caso de pessoa singular, e de € 200 até € 1000, no caso de pessoa coletiva.

3 — Sem prejuízo do disposto no Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, ou em legislação específica aplicável, e sempre que não houver lugar a procedimento contraordenacional nos termos dos mesmos, a violação de qualquer norma prevista no capítulo IV do presente Regulamento constitui contraordenação punível com coima graduada de € 250 até ao máximo de € 2500, no caso de pessoa singular, e de € 500 até € 5000, no caso de pessoa coletiva.

4 — A violação do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º do presente Regulamento constitui contraordenação punível com coima graduada de € 250 até ao máximo de € 2500.

5 — A falta das fotocópias do projeto de arquitetura aprovado ou admitido no local da obra constitui contraordenação punível com coima graduada de € 175 até ao máximo de € 1750, no caso de pessoa singular, e de € 350 até € 3500, no caso de pessoa coletiva.

6 — O extravio do livro de obra constitui contraordenação punível com coima graduada de € 100 até ao máximo de € 500, no caso de pessoa singular, e de € 200 até € 1000, no caso de pessoa coletiva.

7 — A falta de entrega do livro de obra em prazo superior a 30 dias após o termo do prazo fixado ou admitido para a realização da obra, ou nas suas prorrogações, constitui contraordenação punível com coima graduada de € 100 até ao máximo de € 500, no caso de pessoa singular, e de € 200 até € 1000, no caso de pessoa coletiva.

8 — A falta de reparação, substituição ou arranjo de elementos que sofreram danos patrimoniais por motivo de obras, em prédios vizinhos ou bens públicos, constitui contraordenação punível com coima graduada de € 500 até ao máximo de € 2500, no caso de pessoa singular, e de € 1000 até € 5000 no caso de pessoa coletiva.

9 — Sem prejuízo do disposto na legislação específica aplicável e sempre que não houver lugar a procedimento contraordenacional nos termos da mesma, a não comunicação da descoberta de elementos que possam ser considerados de valor histórico ou arquitetónico constitui contraordenação punível com coima graduada de € 250 até ao máximo de € 2500, no caso de pessoa singular, e de € 1000 até € 5000 no caso de pessoa coletiva.

10 — A tentativa e a negligência são puníveis.

11 — A competência para determinar a instauração dos processos de contraordenação, para designar o instrutor e para aplicar as coimas pertence ao presidente da Câmara, com faculdade de delegação nos Vereadores.

12 — O produto da aplicação das coimas previstas no presente artigo reverte para o Município, inclusive quando as mesmas sejam cobradas em juízo.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 42.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Regulamento revoga-se o Regulamento Municipal de Edificações Urbanas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 37, apêndice n.º 27, de 13 de fevereiro de 2003, e os artigos 6.º, n.º 1, e 10.º do Regulamento Municipal de Fiscalização

de Obras, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 91, de 17 de abril de 1996.

Artigo 43.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor 15 dias após a sua publicação no *Diário da República*.

207969538

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 8515/2014

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 19 de maio de 2014, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 4-A/2013, datado de 15 de outubro de 2013, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das Leis 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-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.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, despacho esse precedido de deliberação camarária de 15 de maio de 2014, que autorizou o recrutamento, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior (Enfermagem) — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado 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 sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em requalificação, 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 8.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação, 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:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Enfermagem), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Deverão ter inscrição válida na Ordem dos Enfermeiros.

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.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo: participa nos exames de vigilância de saúde previstos na legislação, os quais deverão integrar consultas de enfermagem aos trabalhadores municipais; Desenvolve campanhas de educação para a saúde no âmbito da saúde e bem-estar (riscos profissionais, estilos de vida saudáveis, primeiros socorros, atuação em caso de emergência); Realiza ações de formação em saúde, higiene e segurança no trabalho; Participa em projetos transversais de planeamento e gestão de situações

de crise/contingência que possam interferir com a produtividade dos trabalhadores, visando a prevenção ou mitigação do risco de saúde, segurança e bem-estar.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, 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 na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; 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 inscrição válida na Ordem dos Enfermeiros;

c) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

d) 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;

e) *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.

7 — Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro 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 e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação 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 — Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório

7.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método obrigatório

7.3 — Entrevista Profissional de seleção (EPS) — método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

7.4 — Prova de conhecimentos (PC) — método obrigatório

7.5 — Entrevista Profissional de seleção (EPS) — método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 7.1 e 7.2, optar pela realização do método 7.4.

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

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.2 — 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:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

7.1.3 — Avaliação Curricular

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:

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

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: — o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura na área de Enfermagem, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura — 15 valores;

Mestrado — 17,5 valores

Doutoramento — 20 valores

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:

Ações de formação com duração ≤ 12 horas — 0,5 valor/ cada ação;
Ações de formação com duração > 12 horas e ≤ 30 horas — 1 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > 30 horas e ≤ 120 horas — 2 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração > 120 horas e ≤ 600 horas — 5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração > 600 horas — 7,5 valores/ cada ação;
Cada dia de formação corresponde a 6 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

Só será considerada a formação frequentada após a obtenção do título profissional de enfermeiro até ao valor máximo de 20 valores

O júri determinou que só serão contabilizadas ações de formação nas seguintes áreas: saúde ocupacional; saúde e segurança no trabalho; promoção e proteção da saúde; prevenção da doença; primeiros socorros; suporte básico de vida; trauma, emergência e catástrofe; saúde pública; planeamento em saúde; comunicação em saúde; formação pedagógica de formadores. Será também tida em consideração a formação qualificante nas áreas referidas (níveis legais de qualificação profissional) e ainda pós-graduações obtidas nas áreas citadas.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

A experiência profissional será o resultado da seguinte fórmula: $EP1 \cdot 0,25 + EP2 \cdot 0,75$, sendo EPI — Experiência obtida na área da enfermagem:

Inferior a um ano — 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 3 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

EP2 — Experiência obtida na área da Saúde Ocupacional/ Saúde e Segurança no Trabalho:

Inferior a um ano — 2 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 10 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado.

Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de enfermeiro.

Experiência profissional obtida em acumulações de funções só será valorada desde que o exercício de funções tenha sido efetuado na área da Saúde Ocupacional/Saúde e Segurança no Trabalho e que a sua certificação tenha bem explicitado o tipo de Serviço/ Empresa e ateste que o exercício foi no âmbito da prestação de cuidados de enfermagem no trabalho, bem como o número de horas de trabalho semanais (ou mensais) que, para efeitos de apuramento do tempo de experiência, quando inferior a 40 horas semanais, será convertido através de uma regra de três simples.

O serviço prestado em regime de estágios ou voluntariado não será valorado.

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 idêntica à do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente — 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 14 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores
 Desempenho Adequado — 12 valores
 Desempenho Relevante — 20 valores

c) Portaria n.º 242/2011 de 21 de junho

Desempenho Inadequado — 5 valores
 Desempenho Adequado — 12 valores
 Desempenho Relevante — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

7.2.1 — Entrevista de Avaliação de competências, 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, nos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências em avaliação serão as seguintes: — planeamento e organização; relacionamento interpessoal; comunicação; trabalho em equipa e cooperação; tolerância à pressão e contrariedades.

7.3.1 — A Entrevista Profissional de Seleção 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

7.3.2 — Critérios de avaliação

Critério 1 — Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas: (ponderação 20 %)

a) Atitude inadequada e ausência de motivação — Classificação: insuficiente (4 valores)

b) Atitude pouco adequada/pouca motivação — Classificação: reduzido (8 valores)

c) Atitude e motivação adequadas — Classificação: suficiente (12 valores)

d) Atitude/motivação muito adequadas — Classificação: bom (16 valores)

e) Atitude/motivação excelentes — Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 — Experiência na área em que é aberto o procedimento: atividade de enfermeiro em instituição pública na área da saúde ocupacional, conforme conteúdo funcional: (ponderação 40 %)

a) Ausência de experiência — insuficiente (4 valores)

b) Pouca experiência, inferior a um ano — reduzido (8 valores)

c) Experiência Suficiente, entre um e três anos — suficiente (12 valores)

d) Experiência relevante, mais de três anos e menos de 5 anos — bom (16 valores)

e) Grande experiência, mais de 5 anos — elevado (20 valores)

Critério 3 — Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional: (ponderação 20 %)

a) Ausência de conhecimentos — insuficiente (4 valores)

b) Poucos conhecimentos — reduzido (8 valores)

c) Bons conhecimentos — suficiente (12 valores)

d) Muito bons conhecimentos — bom (16 valores)

e) Excelentes conhecimentos — elevado (20 valores)

Critério 4 — Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso — coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 20 %)

a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação — insuficiente (4 valores)

b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — reduzido (8 valores)

c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — suficiente (12 valores)

d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — Bom (16 valores)

e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-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.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

7.4.1 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 70 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova 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 120 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 valorização até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Conhecimentos gerais

a) Regime Jurídico Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;

b) Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de novembro retificado pela declaração de retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro, e pela Declaração de Retificação n.º 22-A/92, de 29 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;

c) Estatuto disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

d) Regime de contrato de trabalho em funções públicas Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;

e) Regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012 de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;

f) Lei n.º 7/2009 (Subsecção IV Parentalidade — artigos 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

g) Lei n.º 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante — artigos 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

h) Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Conhecimentos específicos:

i) Decreto-Lei n.º 161/96 com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 104/98 de 21 de abril — Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro;

j) Decreto-Lei n.º 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro — Regimes da Carreira de Enfermagem;

k) Lei n.º 111/2009 de 16 de setembro — Estatuto da Ordem dos Enfermeiros;

l) Código deontológico do Enfermeiro — Inserido no Estatuto da OE republicado como anexo pela Lei n.º 111/2009 de 16 de setembro;

m) Regulamento n.º 165/2011 da Ordem dos Enfermeiros — Regulamento do Aconselhamento Ético e Deontológico no âmbito de Dever de Sigilo;

n) Padrões de Qualidade dos Cuidados de Enfermagem — Ordem dos Enfermeiros;

o) Competências do Enfermeiro de Cuidados Gerais — Ordem dos Enfermeiros;

p) Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2.º Ciclo 2013/2017 — DGS;

q) Lei n.º 102/2009 na redação atual — Regime Jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;

r) Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na versão atual — Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;

s) Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro — prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho;

t) «O Enfermeiro do Trabalho na Gestão em Saúde Ocupacional» OMS — Versão Portuguesa.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

7.5.1 — A Entrevista Profissional de Seleção, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

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 e fórmula a aplicar:

Candidatos nas situações descritas no ponto 7. alínea A)

$$CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas no ponto 7. alínea B)

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

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;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

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.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

9 — Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

10 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

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

12 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

13 — Constituição do júri:

Presidente: Enf.ª Maria do Rosário dos Reis Vieira Rodrigues de Barros; Enfermeira Especialista em Enfermagem Comunitária e de Saúde Pública, Vogal do Conselho Clínico e de Saúde do ACES do Alto Minho da Unidade Local de Saúde do Alto Minho.

Vogais efetivos: Dr.ª Hírdina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos; Dr. José Sérgio Rocha Santos Pereira, Chefe de Divisão de Educação, Desporto e Qualidade de Vida

Vogais suplentes: Dr.ª Margarida Torres Martins Leite Silva, Técnica Superior; Dr. Manuel Joaquim Rodrigues Alves Rosas, Técnico Superior Psicólogo.

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

14 — 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.

15 — 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

16 — 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.

17 — 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.

18 — 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.

19 — 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.

20 — 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 55.º da LVC conjugado com artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013 de 31 de dezembro.

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

22 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nas suas atuais redações.

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

24 — 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.

25 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

26 — 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.

27 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, declara-se não se encontrarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e é dispensada temporariamente consulta à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica oficial que “não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Consultado o INA, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, por aquela Entidade foi referido que não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido.

17 de junho de 2014. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, Ana Margarida Ferreira da Silva.

307963446

Aviso n.º 8516/2014

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego pública por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 16 de maio de 2014, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 4-A/2013, datado de 15 de outubro de 2013, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das Leis 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-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.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, despacho esse precedido de deliberação camarária de 19 de maio de 2014, que autorizou o recrutamento, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior — Gestão — 2 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os postos de trabalho indicados 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 sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em requalificação, 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 8.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

— Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Gestão), nos termos

da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, 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.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo, tais como: conceção e implementação de técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à execução das políticas municipais; conceção e implementação de projetos de modernização administrativa e de desburocratização; estudos de análise estrutural e formulação de medidas tendentes à reformulação da estrutura orgânica dos serviços; análise de processos administrativos e de circuitos de informação tendo em vista a sua racionalização e simplificação; conceção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão aplicáveis aos diferentes vetores da atividade autárquica.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, 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 entregues presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; 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) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) 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;

d) *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.

7 — Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro 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 e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação 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 — Avaliação Curricular (AC);

7.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (E.AC);

7.3 — Entrevista Profissional de seleção (EPS);

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

7.4 — Prova de conhecimentos (PC);

7.5 — Entrevista Profissional de seleção (EPS).

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 7.1 e 7.2, optar pela realização do método 7.4.

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

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC);

7.1.2 — 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:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):