

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:

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 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 publica 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 (EAC);

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):

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 Gestão, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura — 14 valores;
Mestrado — 16 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 \leq a 12 horas — 0,5 valor/cada ação;
Ações de Formação com duração $>$ a 12 horas e \leq a 35 horas — 1,0 valor/cada ação;
Ações de Formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ a 100 horas — 1,5 valores/cada ação;
Ações de Formação com duração \geq a 100 horas — 2,0 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 da licenciatura;

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

Inferior a 1 ano — 0,5 valor;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1,0 valor;
Igual ou superior a 3 anos ou inferior a 5 anos — 2,0 valores;
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos — 4,0 valores;
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos — 8,0 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos — 12,0 valores;
Igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos — 16,0 valores;
Igual ou superior a 20 anos — 20,0 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado. Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de licenciado em gestão e a integração na carreira/categoria de técnico superior, funções de técnico superior de Organização e Gestão.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

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 de Desenvolvimento* — 8 valores;
Desempenho *Bom* — 14 valores;
Desempenho *Muito Bom* — 18 valores;
Desempenho *Excelente* — 20 valores;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho *Inadequado* — 5 valores;
Desempenho *Adequado* — 12 valores;
Desempenho *Relevante* — 16 valores;
Desempenho *Excelente* — 20 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração 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 (*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 a 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 relacionados com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a 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.

As competências SIADAP a avaliar são: orientação para o serviço público, planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; relacionamento interpessoal e responsabilidade e compromisso com o serviço.

7.3.1 — A entrevista profissional de seleção (*EPS*): que visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistado e entrevistador, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e 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 desadequada 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 na área de organização e gestão em instituição pública, conforme conteúdo funcional (ponderação 40%):

- a) Ausência de experiência — insuficiente (4 valores);
- b) Pouca experiência, inferior a 2 anos — reduzido (8 valores);
- c) Experiência suficiente, entre 2 a 3 anos — suficiente (12 valores);
- d) Experiência relevante, mais de 3 anos e menos de 4 anos — bom (16 valores);
- e) Grande experiência, mais de 4 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 (*EPS*): a classificação da entrevista profissional de seleção 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 de fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Prova escrita de conhecimentos (PEC) — método obrigatório;
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo.

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 valoração 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) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, na redação atual;

j) Portaria n.º 701-A/2008, Portaria n.º 701-B/2008;

k) Portaria n.º 701-C/2008, Portaria n.º 701-D/2008;

l) Portaria n.º 701-E/2008, Portaria n.º 701-F/2008;

m) Portaria n.º 701-G/2008;

n) Decreto-Lei n.º 143-A/2008;

o) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro — Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;

p) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro — Leis dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);

q) Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho — Regulamenta a LCPA;

r) Regulamento Geral Feder e Fundo de Coesão (<http://qren.pt/np4/1732.html>);

s) Regulamento (CE) n.º 1083-2006 de 11 julho — define as regras, as normas e os princípios comuns aplicáveis ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), ao Fundo Social Europeu (FSE) e ao Fundo de Coesão.

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 (CF):

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):

$$CF = (0,35 \times AC) + (0,35 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

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 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 entrevista profissional de seleção (EPS) e depois 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.

11.3 — 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.

12 — Constituição do júri:

12.1 — Presidente: Dr. António Alberto Moreira Rego, Chefe de Divisão Financeira e de Desenvolvimento Económico;

12.2 — Vogais efetivos: Dr.ª Híronina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos; e o Dr. Cláudio Castro Fiúza, Técnico Superior de Economia e Finanças;

12.3 — Vogais suplentes: Dr.ª Maria Fernanda Enes Trigo Arieira, Técnica Superior de Organização e Gestão; e a Dr.ª Hermínia Dulce Alves Sousa Rios Castro, Técnica Superior de Gestão.

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 jurís 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 2.ª posição remuneratória, do nível 15.º, da tabela remuneratória única, sendo o salário de referência de 1201,48 € (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos) de acordo com o disposto no artigo 55.º da LVCR conjugado com artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

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 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nas suas atuais redações.

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 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.

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 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 (Direção de Serviços de Recrutamento e Gestão de Mobilidade), 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.

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

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DO CAMPO

Edital n.º 664/2014

Toma-se público, no uso da competência que me é conferida pelas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que, por proposta da Câmara tomada na sua reunião de 28 de fevereiro de 2014, e por deliberação tomada pela Assembleia Municipal de Vila Franca do Campo, na sua sessão de 29 de abril do corrente ano, foi aprovada a proposta de alteração do Regulamento dos Sistemas Público e Predial de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais, de Contratação e Cobrança de Fornecimento de Água e de Recolha de Resíduos Sólidos do Concelho de Vila Franca do Campo, que se submete a apreciação pública nos termos do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro.

Nos termos do disposto no artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo, promove-se igualmente a audiência dos interessados, para no prazo de 30 dias apresentarem, querendo, por escrito, nesta Câmara Municipal, as respetivas sugestões.

16 de julho de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, *Ricardo Rodrigues*.

Proposta de Alteração do Regulamento Municipal dos Sistemas Público e Predial de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais, de Contratação e Cobrança de Fornecimento de Água e de Recolha de Resíduos Sólidos do Concelho de Vila Franca do Campo.

Nota justificativa

1 — O Regulamento Municipal dos Sistemas Público e Predial de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais, de Contratação e Cobrança de Fornecimento de Água e de Recolha de Resíduos Sólidos do Concelho de Vila Franca do Campo, no seu artigo 69.º estatui que «Os consumidores são responsáveis por todo o gasto de água em fuga ou perda nas canalizações de distribuição e seus dispositivos de utilização.».

2 — Considerando que uma vez verificada a existência de derrame, o mesmo consubstancia uma situação anormal e que não corresponde a um consumo efetivo da água registada e contada e considerando que a previsão regulamentar supracitada não tem em conta o carácter excepcional e incomum da situação de derrame e do impacto que o custo do mesmo poderá ter sobre orçamento familiar.

3 — Face a esta situação, justifica-se criar um regime que enquadre de forma razoável e justa a responsabilidade do consumidor afetado perante a autarquia, enquanto entidade gestora do sistema de fornecimento de água.

4 — Assim e em ordem ao exposto, e ao abrigo da alínea *k*) do n.º 1 e das alíneas *ccc*) do n.º 2 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugado com a alínea *g*) do n.º 1 e a alínea *k*) do n.º 2 do artigo 25.º do mesmo diploma legal, propõe-se que a Câmara Municipal formule junto da Assembleia Municipal a seguinte proposta de alteração ao artigo 69.º do Regulamento Municipal dos Sistemas Público e Predial de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais, de Contratação e Cobrança de Fornecimento de Água e de Recolha de Resíduos Sólidos do Concelho de Vila Franca do Campo, da qual deverá constar a seguinte redação:

«Artigo 69.º

Fugas ou perdas de água

1 — Os consumidores são responsáveis pelo gasto de água em fuga ou perda nas canalizações de distribuição e seus dispositivos de utilização.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, serão observadas as seguintes regras:

a) Em caso de derrame oculto, devidamente comprovado pelos serviços, a requerimento do interessado será aplicado, na fatura do mês em que ocorrer o derrame, o consumo resultante da média de consumos do último ano;

b) Na impossibilidade de ser utilizada a regra estipulada na alínea anterior, será aplicado o consumo médio apurado entre as duas últimas leituras reais consideradas válidas;

c) O deferimento do pedido a que alude a alínea *a*) inibe o consumidor de, no período de dois anos, contados a partir do mês em que foi detetado o derrame, requerer nova retificação de fatura devido a derrame oculto.»