

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO**Aviso n.º 10351/2015****Abertura de Procedimento Concursal comum
na modalidade de relação jurídica
de emprego público por tempo indeterminado**

1 — De acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 5 de março de 2013, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datado de 26 de outubro de 2009, 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 18 de fevereiro de 2013, que autorizou a abertura de procedimento concursal conforme aviso n.º 4477/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 63, de 01 de abril de 2013, Procedimento Concursal esse, feito cessar por despacho do Presidente da Câmara, de 22 de junho de 2015, com publicação no *Diário da República* 2.ª série — N.º 133 — 10 de julho de 2015.

O mesmo despacho, determinou, abertura de procedimento concursal para a mesma área, nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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. Assim, determino, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, a abertura do seguinte procedimento concursal, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na categoria/categoria de:

1.1 — Técnico Superior (Engenheiro Civil) — 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: Apenas podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, que não se encontre na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia Civil), nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos

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 a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo, onde desenvolve funções de, elaboração de informação e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidade de construção; conceção e realização de projetos de obras, tais como edifícios, preparando, organizando, e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação, conceção de projetos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de águas e esgotos, rede de incêndio e rede de gás;

conceção e análise de projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos; estudo se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra; execução dos cálculos, assegurando a residência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; preparação, organização e superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes; fiscalização e direção técnica de obras; realização de vistorias técnicas; colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; conceção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas, 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 inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos;

c) Fotocópia do bilhete de identidade válido e cartão de contribuinte 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 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação 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.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (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 situação 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, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação

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

Crítérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método, com uma ponderação de 35 %, 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; a habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação inferior.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: — a Habilitação exigida é Licenciatura; Serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação inferior.

Licenciatura Pré Bolonha — 15 valores;
Licenciatura Pós Bolonha — 12 valores;
Licenciatura Pós Bolonha + 2.º Ciclo de Estudos — 15 valores;
Doutoramento na área — 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:

Sem ações de formação — 0 valores;
Ações de formação com duração ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada ação;
Ações de formação com duração > a 35 horas e ≤ 100 horas — 2 valores/cada ação;
Ações de formação com duração > a 100 horas — 3 valores/cada ação;

Só será contabilizada a formação obtida nos últimos 5 anos contados da data da publicação do presente aviso.

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 um ano — 0 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor;
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 3 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos — 5 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 10 valores;
Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 15 valores;
Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

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

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 às 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 — 16 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

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.

7.1.2 — Entrevista de Avaliação de competências (EAC), com uma ponderação de 35 %, 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.

As competências SIADAP a avaliar são: — orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; e responsabilidade e compromisso com o serviço.

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 do método 7.2.1. abaixo descrito. (n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

7.2 — Candidatos em situação 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:

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

7.2.1 — A Prova teórica 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 teórica de conhecimentos, 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.

Legislação:

Conhecimentos gerais

a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação.

b) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação.

c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua atual redação.

d) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual: Aprova o Código dos Contratos Públicos; Declaração de retificação n.º 18-A/2008, de 28 de março; Código dos Contratos Públicos, com exceção dos seguintes artigos: 140.º a 154.º inclusive; 162.º a 166.º inclusive; 204.º a 259.º inclusive; 407.º a 464.º inclusive.

e) Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação atual.

f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual — Código do Trabalho.

g) 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 dezembro.

h) Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro: Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estabelecimentos temporários ou móveis.

i) Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março: Aprova o regime da gestão de resíduos de construção e demolição.

Nota. — “É permitida a consulta da legislação acima referida não anotada na prova teórica de conhecimentos (PC)”

7.2.2 — 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 na aplicação da fórmula e ponderações previstas, após classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com o seguinte:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 7.1	$CF=(0,35 \times AC)+(0,35 \times EAC)+(0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 7.2	$CF=(0,70 \times PC)+(0,30 \times EPS)$

sendo:

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

ou,

CF= Classificação Final;
PC = Prova Teórica de Conhecimentos;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valorização 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.

9 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

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 entrevista profissional de seleção e depois pela melhor nota de licenciatura. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

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

Nestes termos, proceder-se-á:

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

11.2 — À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua

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

12 — Constituição do júri:

Presidente: Eng.º José Nuno Machado Pinto, Diretor de Departamento de Obras Públicas e Conservação, que preside;

Vogais efetivos: Eng.º António de Oliveira Barros, Chefe de Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias; Dr.ª Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Eng.º António Rodrigues Carvalho, Técnico Superior Engenheiro; Eng.º Manuel Matos Cristino, Técnico Superior Engenheiro.

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 valorização final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

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

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

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

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

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

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

19 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 2.ª posição remuneratória, do nível 15, sendo o salário de referência de 1201,48 € de acordo de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, 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 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, do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, 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 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 situação de requalificação com o perfil pretendido por este Município.

12 de agosto de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, *José Maria Costa*.

308882529

MUNICÍPIO DE VISEU

Despacho n.º 10172/2015

António Joaquim Almeida Henriques, Presidente da Câmara Municipal de Viseu, torna público, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que por proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária do dia 3 de junho de 2015, a Assembleia Municipal, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, aprovou, em sessão ordinária, realizada no dia 29 de junho de 2005, o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Viseu, e o respetivo Organograma, Anexo I.

02 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal, *António Joaquim Almeida Henriques*.

Regulamento da Organização dos Serviços Municipais da CMV

Preâmbulo

Em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, diploma que estabelece o regime da organização dos serviços das autarquias locais, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, do artigo 28.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à alteração do conteúdo do “Regulamento de Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Viseu” publicado no DR, 2.ª série, n.º 38 de 22 de fevereiro de 2013, bem como do “Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível da Câmara Municipal de Viseu” publicado no DR, 2.ª série, n.º 247 de 20 de dezembro de 2013, revogando-se os mesmos.

TÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente regulamento dos serviços do município de Viseu, procede à reestruturação dos serviços aplicando o regime jurídico da organização dos serviços das autarquias locais, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, e pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

2 — O presente regulamento define os objetivos, a organização e os níveis de atuação dos serviços da Câmara Municipal de Viseu.

Artigo 2.º

Princípios gerais

Os serviços municipais asseguram a preparação e a execução das decisões dos órgãos municipais, sob supervisão do Presidente da Câmara Municipal, e a prossecução das atribuições e competências do município de Viseu, no respeito pelos princípios gerais e constitucionais que regulam a atividade administrativa.

Artigo 3.º

Princípios gerais de gestão dos serviços

No desempenho das suas atribuições e competências, os serviços municipais funcionarão subordinados aos seguintes princípios:

- a) Eficácia;
- b) Planeamento;
- c) Coordenação e cooperação;
- d) Transparência, controlo e responsabilização;
- e) Qualidade, inovação e modernização;
- f) Gestão por objetivos;
- g) Dever de informação.

Artigo 4.º

Princípio da eficácia

A administração municipal organizar-se-á para que a aplicação dos meios disponíveis à prossecução do interesse público municipal seja efetuada de acordo com modelos de racionalidade de gestão.

Artigo 5.º

Princípio do planeamento

1 — A ação dos serviços municipais será referenciada ao planeamento geral e este, por sua vez, à planificação estratégica, todos definidos pelos órgãos autárquicos em conformidade com a legislação em vigor.

2 — Na elaboração dos instrumentos de planeamento e programação devem colaborar todos os serviços municipais, promovendo a recolha e registo de toda a informação que permita não só uma melhor definição de prioridades das ações, bem como uma adequada realização física e financeira.

3 — Para além do controlo exercido pela direção política do município, os serviços deverão criar os seus próprios mecanismos de acompanhamento da execução do plano, elaborando relatórios anuais sobre os níveis de execução atingidos, os resultados das ações concluídas e os bloqueamentos constatados.

4 — São considerados instrumentos de planeamento, programação e controlo, sem prejuízo de outros que venham a ser definidos, os seguintes:

- a) Plano Diretor Municipal;
- b) Outros Planos Municipais de Ordenamento do Território;
- c) Planos anuais ou plurianuais de investimento;
- d) Orçamentos anuais ou plurianuais;
- e) Relatórios de atividades.

Artigo 6.º

Princípio da coordenação e cooperação

1 — As atividades dos serviços municipais, especialmente aquelas que se referem à execução dos planos e programas de atividades, serão objeto de coordenação aos diferentes níveis.

2 — A coordenação interdepartamental deverá ser assegurada de modo regular e sistemático, em reuniões de coordenação geral de serviços, a realizar periodicamente, podendo, também, ser decidida a criação de grupos de trabalho, com objetivos definidos e que envolvam a ação conjugada de diferentes departamentos.

3 — A coordenação intersetorial no âmbito de cada departamento deve ser preocupação permanente, cabendo à direção técnico administrativa dos departamentos, em colaboração com as chefias da divisão, realizar reuniões de trabalho para estudo e discussão de propostas de ações concertadas.

4 — Os responsáveis pelos serviços municipais deverão dar conhecimento das propostas de trabalho à direção política com vista à sua alteração, caso a caso.

Artigo 7.º

Princípio da transparência, do controlo e da responsabilização

1 — A promoção da participação cívica e do escrutínio público dos atos administrativos da Câmara é um fator de democratização da autarquia e de responsabilização dos cidadãos. Os serviços municipais implementarão medidas de transparência relativos à sua gestão e à execução das suas competências, assim como de envolvimento e participação ativa dos cidadãos.

2 — O controlo deverá assumir-se como uma atividade permanente consistindo na comparação dos resultados obtidos com os objetivos previamente fixados, no relacionamento dos meios e dos métodos usados com os resultados e na análise dos meios e dos métodos em função dos referidos objetivos.

3 — Os dirigentes dos serviços municipais deverão assumir um papel relevante em todo o processo de gestão autárquica, cabendo-lhes responsabilidades técnicas, de gestão e de liderança.