

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Artigo 68.º

Normas subsidiárias

1 — Em tudo o que não estiver previsto neste Regulamento aplicar-se-á o Decreto-Lei n.º 411/98, de 30 de dezembro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 109/2010, de 14 de outubro e 10/2015, de 16 de janeiro e restante legislação aplicável em razão da matéria, o Código do Procedimento Administrativo e demais legislação por que se rege a atuação dos órgãos municipais e respetivos serviços, o Código Penal, o Código do Processo Penal e o Código Civil.

2 — É, igualmente, de aplicação subsidiária o disposto no Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação do Município de Proença-a-Nova.

Artigo 69.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Regulamento, considera-se revogado o Regulamento do Cemitério Municipal de Proença-a-Nova aprovado na sessão da Assembleia Municipal do dia 30 de abril de 2003 e publicitado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 129, de 4 de junho de 2003.

Artigo 70.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

312015404

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 2649/2019

Procedimento concursal comum para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Assistente Técnico (Higiene e Segurança no Trabalho) da carreira geral de Assistente Técnico.

1 — Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 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, e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação do órgão executivo de 29 de novembro de 2018 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Assistente Técnico (Higiene e Segurança no Trabalho), na área funcional de Higiene, Segurança e Saúde.

2 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 — Prazo de validade — Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro os procedimentos concursais são válidos para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final dos procedimentos.

5 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade na área da higiene e segurança, nomeadamente, colabora no planeamento e na implementação do sistema de

prevenção de riscos profissionais; colabora no processo de avaliação dos riscos profissionais; colabora nos processos de informação e formação; desenvolve ações administrativas e técnicas inerentes aos acidentes de trabalho, doenças profissionais e medicina no trabalho; supervisiona o aprovisionamento e a validade e conservação dos equipamentos de proteção individual; assegura a organização da documentação necessária à prevenção dos riscos e demais elementos estatísticos.

Competências: Orientação para o Serviço Público; Organização e Método de Trabalho; Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07 e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, conforme o preceituado no artigo 38 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cuja vigência foi mantida para o ano de 2017 pelo n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 5, a que corresponde 683,13€, de acordo com Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 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 da vacinação obrigatória.

9 — Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade e ou curso profissional de nível 4 de Técnico de Segurança no Trabalho.

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.

11 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme proposta aprovada pela Câmara Municipal em reunião de 29 de novembro de 2018.

13 — Formalização da candidatura:

13.1 — A candidatura deve ser formalizada através de Formulário, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia (www.cm-santiagoacacem.pt).

13.2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- Fotocópia do certificado de habilitações;
- Currículo profissional detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado;
- Os candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;
- Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o/a candidato/a se integra; atividade e funções que o/a candidato/a desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o/a candidato/a se encontra; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis;

13.3 — É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas *c*), *d*) e *e*) do n.º 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compro-

misso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.

13.4 — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Santiago do Cacém, Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Praça do Município, 7540 — 136 Santiago do Cacém.

13.5 — Os candidatos que exerçam funções neste Município ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção e critérios gerais:

14.1 — Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

14.2 — Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação psicológica (AP);
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS).

14.3 — Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

14.4 — Entrevista de avaliação de competências: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.5 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

14.5.1 — A Prova de conhecimentos será teórica escrita com a duração de 90 minutos, com consulta da legislação não anotada, não sendo permitida a utilização de meios eletrónicos, e assentará sobre os seguintes temas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, alterada pela Lei 82-B/2014, de 31/12, pela Lei n.º 84/2015, de 07/08, e pela Lei n.º 18/2016, de 20/06;

Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, artigos 237.º a 257.º, na sua redação atual;

Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo Despacho 9039/2018, publicado no *Diário da República* n.º 185, 2.ª série, do dia 25 de setembro de 2018;

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua redação atual;

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18/09, na sua redação atual;

Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo DL 4/2015, de 07/01;

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho — Lei n.º 102/2009, de 10/09, na sua redação atual;

Prescrições Mínimas de Segurança e de Saúde na utilização de equipamentos de trabalho — DL 50/2005, de 25/02;

Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública — DL 503/99, de 20/11, na sua redação atual.

14.6 — Avaliação psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — Entrevista profissional de seleção: 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 o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.8 — Caso sejam admitidos candidatos em número elevado (≥ 100), a utilização dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação dos 2.º e 3.º métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo ou terceiro métodos aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

15 — Ponderação e valoração final:

15.1 — As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação 30 %;
- c) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação 40 %;
- d) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação 30 %;
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação 30 %.

15.2 — Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato:

- a) $VF = (40 \% AC) + (30 \% EAC) + (30 \% EPS)$ ou;
- b) $VF = (40 \% PC) + (30 \% AP) + (30 \% EPS)$.

15.3 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, constam das atas do Júri do procedimento de seleção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15.4 — Cada método de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

15.4.1 — Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

15.5 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

15.6 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

18 — Composição do Júri do procedimento concursal e do período experimental:

Presidente: Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais Efetivos:

- 1.º Cláudia Cristina Nunes Gonçalves de Carvalho, Técnico Superior;
- 2.º Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Técnico Superior;

Vogais Suplentes:

- 1.º António Joaquim Ramos Penedo, Técnico Superior;
- 2.º Maria João Feio Remédios, Coordenadora Técnica.

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

19 — Notificação dos candidatos: A notificação dos candidatos é efetuada por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

20 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

21 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

No uso de competência subdelegada, pelo despacho exarado no documento interno com o registo n.º 20349, de 2017-11-15.

25 de janeiro de 2019. — A Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, *Anabela Duarte Cardoso*.

312018418

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Regulamento n.º 161/2019

Regulamento de Concursos de acesso na carreira de Bombeiro Municipal

Faz-se público que a Câmara Municipal na sua reunião realizada em 31 de janeiro de 2019, deliberou ao abrigo do disposto no artigo 37.º do Regulamento Interno do Corpo de Bombeiros Municipais de Viana do Castelo aprovar o regulamento que a seguir se transcreve.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento tem por objeto estabelecer as regras processuais dos concursos de acesso na carreira de bombeiro Municipal do Corpo de Bombeiros Municipais de Viana do Castelo, de acordo com o artigo 17.º de Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que determina que o conteúdo e as regras processuais das provas de admissão aos cursos de promoção sejam fixados de acordo com a lei geral, no respetivo Regulamento de Concursos.

O presente Regulamento consta do artigo 37.º do Regulamento Interno do Corpo de Bombeiros Municipais de Viana do Castelo a seguir designado de CBMVC.

Artigo 2.º

Regime

O recrutamento e seleção para os lugares de acesso da carreira de Bombeiro Municipal do CBMVC, rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e pela legislação geral em vigor para o recrutamento e seleção de pessoal para as carreiras da Administração Local em todo o que se não encontre especialmente previsto no presente Regulamento.

Artigo 3.º

Princípios de desenvolvimento das carreiras

O desenvolvimento das carreiras dos bombeiros municipais do CBMVC, orienta-se pelos seguintes princípios:

a) Do primado da valorização do bombeiro — valorização da formação e treino, conducentes à dedicação e disponibilidade permanentes para a missão;

b) Da universalidade — aplicabilidade a todos os bombeiros que ingressam no quadro ativo;

c) Do profissionalismo — competência e responsabilidade na ação, que exige formação e conhecimentos científicos, técnicos e humanísticos, segundo padrões éticos e deontológicos característicos, suportados no dever de aperfeiçoamento contínuo, com vista ao exercício dos cargos e funções com eficiência;

d) Da igualdade de oportunidade — perspetivas de carreira semelhantes nos vários domínios da formação e acesso;

e) Da credibilidade — transparência dos métodos e critérios a aplicar.

Artigo 4.º

Condição para acesso na carreira

O acesso às diversas categorias da carreira de Bombeiro Municipal do CBMVC, depende de aprovação no correspondente curso de promoção.

Artigo 5.º

Curso de promoção

A duração, o conteúdo programático e o sistema de funcionamento e avaliação dos cursos de promoção constam do despacho conjunto previsto no n.º 5 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril.

CAPÍTULO II

Concurso de admissão ao curso de promoção

Artigo 6.º

Concurso de Admissão aos cursos de promoção

1 — A seleção dos candidatos aos cursos de promoção processa-se mediante procedimento concursal aplicável aos trabalhadores em funções públicas, com as adaptações previstas no presente Estatuto.

2 — O procedimento concursal de acesso pode revestir as seguintes modalidades:

a) Interno de acesso geral — quando aberto a todos os bombeiros profissionais;

b) Interno de acesso limitado — quando se destine apenas a bombeiros profissionais do mapa do Município para o qual é aberto o curso de promoção.

3 — São requisitos especiais de admissão ao procedimento:

a) Permanência na categoria inferior durante pelo menos três anos de serviço;

b) Avaliação do desempenho não inferior a Adequado, durante o período a que se refere a alínea anterior.

4 — A desistência ou a exclusão da admissão a concurso ou da frequência do curso de promoção por duas vezes, quando não fundamentada ou por motivos imputáveis ao funcionário, impede a admissão a novo curso de promoção nos três anos subsequentes.

Artigo 7.º

Métodos de seleção

1 — No procedimento concursal para seleção dos candidatos aos cursos de promoção são utilizados os seguintes métodos de seleção:

a) Inspeção médica;

b) Prova de conhecimentos específicos;

c) Avaliação curricular;

d) Média aritmética da avaliação periódica dos últimos três anos, realizada na atual categoria.

2 — Os métodos de seleção referidos nas alíneas anteriores têm carácter eliminatório.

Artigo 8.º

Inspeção médica

1 — A inspeção médica destina-se a avaliar o estado geral de saúde (física e psíquica), tendo em vista o desempenho das funções correspondentes à categoria superior.

2 — A inspeção médica é realizada pelos serviços competentes da Câmara Municipal, ou por outras entidades designadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

3 — O resultado da inspeção médica é expresso pela menção apto, não apto ou apto com limitações.

Artigo 9.º

Provas de conhecimentos específicos

1 — As provas de conhecimentos específicos destinam-se a avaliar o nível de conhecimentos dos candidatos, correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A natureza, forma e duração das provas de conhecimentos constam do aviso de abertura do procedimento.

3 — As provas são classificadas numa escala de 0 a 20 valores.

Artigo 10.º

Avaliação periódica

1 — As avaliações periódicas referidas na alínea *d)* do n.º 1 do artigo 7.º são as previstas no artigo 17.º a 19.º