

conta o parecer da Comissão Heráldica da Associação de Arqueólogos Portugueses de 25 de Fevereiro de 2008, que foi aprovada sob proposta da Junta de Freguesia na sessão da Assembleia de Freguesia, em 30 de Abril de 2008.

Brasão: escudo de verde, espigheiro de prata realçado de negro; em chefe, ramo de limoeiro, folhado e frutado, tudo de ouro, realçado de negro e posto em faixa; em campanha, um ramo de flores de linho, de ouro, realçado de negro e atado de prata. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: “Limões — Ribeira de Pena”.

Bandeira: amarela. Cordão e borlas de ouro e verde. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da Lei, com a legenda: “Junta de Freguesia de Limões — Ribeira de Pena”.

11 de Setembro de 2008. — O Presidente, *António Guilherme Tavares Dinis*.

300729813

JUNTA DE FREGUESIA DE LOUSA

Aviso n.º 23688/2008

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 116/84 de 6 de Abril, na redacção que lhe foi dada pela Lei 44/85 de 13 de Setembro, torna -se público que a Assembleia Freguesia de Lousa, em reunião de 30 de Junho de 2008, na segunda sessão ordinária, aprovou, ao abrigo alínea n) do n.º 2 do artigo 53 da Lei 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Fevereiro, os quadros de pessoal de direito público e privado da Freguesia de Lousa, e regulamentos internos de contrato individual de trabalho e do recrutamento e selecção do pessoal em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado nos termos da Lei 23/2004, de 22 de Junho, mediante proposta do executivo, aprovados na quinta reunião extraordinária da Junta de Freguesia de Lousa, realizada a 17 de Junho último, tal como a seguir se indica:

Quadro de pessoal de Direito Público

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Número de lugares			
			Existentes	Ocupados	A extinguir	Total
Administrativo	—	Assistente Administrativo Especialista Assistente Administrativo Principal Assistente Administrativo	3	1	0	3
Auxiliar	—	Auxiliar Administrativo Coveiro Cantoneiro de Limpeza Motorista de Pesados	1 1 4 1	1 0 4 0	0 1 0 1	1 0 4 0
Operário Qualificado	Jardineiro	Operário Principal Operário	1	1	0	1
	Pedreiro	Operário Principal Operário	1	1	0	1

Quadro de pessoal de Direito Privado

(por tempo indeterminado e a termo resolutivo)

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	A criar
Administrativo		Assistente administrativo Especialista Assistente Administrativo Principal Assistente Administrativo	1
Auxiliar		Cantoneiro de Limpeza Coveiro Auxiliar Administrativo Motorista de Pesados	3 1 1 1
Operário	Jardineiro	Operário Principal Operário	1

Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção do Pessoal em Regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

Nota Justificativa

Com a publicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho aplicável à Administração Pública, onde se incluem as Juntas de Freguesia, tornou-se possível a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, desde que exista um quadro de pessoal para este efeito e nos limites deste quadro.

Nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, as regras a que devem obedecer o processo de selecção e recrutamento e selecção para preenchimento das vagas, devem constar de Regulamento Interno que em conformidade é elaborado, podendo ainda de acordo com o seu artigo 11.º serem emitidos regulamentos internos nos termos previstos no Código do Trabalho.

O regulamento interno, respeitando os princípios da publicitação, igualdade de condições, imparcialidade na apreciação de candidaturas e da contratação fundada em critérios objectivos que presidem à actividade administrativa, não deixou de estabelecer um processo mais simples, célere e económico na selecção do pessoal comparativamente com o processo utilizado nos concursos públicos.

Preâmbulo

Na sequência da aprovação do quadro de pessoal no Regime de Contrato Individual de Trabalho cumpre definir o procedimento interno que, norteado pelos princípios e garantias gerais previstos na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, deverá obedecer o recrutamento e selecção de pessoal.

O procedimento de recrutamento deve obedecer a uma estrutura simplificada com vista a assegurar a celeridade, a economia e a eficiência na selecção do pessoal ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho, não deixando porém de respeitar a igualdade de condições no

acesso ao emprego e a garantia de imparcialidade na apreciação das candidaturas, assegurada pela fundamentação da decisão de contratar.

Nestes termos, cumpre definir o regulamento interno de recrutamento e selecção de pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado:

Artigo 1.º

Princípios e garantias

1 — O procedimento de recrutamento e selecção destina-se ao preenchimento dos lugares vagos existentes no quadro de pessoal em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com vista a suprir necessidades dos serviços previamente determinadas.

2 — O processo de recrutamento e selecção de pessoal nos termos do presente regulamento obedece aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho com divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar e do sistema de classificação final;
- b) Liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção;
- d) Definição prévia do perfil da cada função/posto de trabalho a preencher;
- e) Neutralidade da composição da comissão.

3 — O procedimento de recrutamento e selecção não está sujeito ao Código do procedimento administrativo, sem prejuízo da aplicação dos princípios gerais que regem a actividade administrativa.

Artigo 2.º

Condições Gerais

1 — O recrutamento e a selecção de pessoal têm em vista a prossecução dos seguintes objectivos:

- a) A correcta adequação dos meios humanos às necessidades de pessoal dos serviços atinentes as atribuições da Freguesia;
- b) Objectividade no estabelecimento das condições de acesso aos lugares a preencher e nos procedimentos subsequentes para a sua concretização;
- c) Preenchimento de lugares do quadro de pessoal por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao desempenho das funções que os integram.

2 — É competente para autorizar a abertura do procedimento de recrutamento e selecção o Presidente da Junta de Freguesia.

Artigo 3.º

Comissão

1 — O procedimento é desenvolvido por uma comissão responsável pelo prévio estabelecimento dos métodos e critérios de selecção.

2 — Os membros da comissão são designados pela entidade competente para autorizar o procedimento devendo a sua composição obedecer às seguintes regras:

- a) A comissão é composta por um presidente, dois Vogais efectivos e dois Vogais suplentes que devem estar integrados na área ou áreas funcionais para que é aberto o procedimento, em maior número possível;
- b) O presidente e os vogais não podem ter categoria inferior à categoria para que é aberto o procedimento;
- c) A composição da comissão só pode ser alterada no decurso do procedimento por motivos imperiosos devidamente justificados, fixando-se a competência à data da nomeação da Comissão.

3 — O funcionamento da comissão obedece às seguintes normas:

- a) A comissão só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria;
- b) Das reuniões da comissão são lavradas actas contendo os fundamentos das deliberações tomadas.
- c) Ressalvadas as situações de urgência, o exercício das funções na comissão prevalece sobre todas as outras tarefas;

4 — A entidade competente para autorizar a abertura do procedimento de recrutamento e selecção pode solicitar a entidades públicas ou privadas especializadas na matéria, ou detentoras de conhecimentos técnicos específicos exigíveis para o exercício das funções para que é lançada a oferta de emprego, a realização de parte das operações do procedimento.

Artigo 4.º

Métodos de Selecção

1 — Nos procedimentos de selecção são utilizados os métodos indicados nas alíneas seguintes, os quais são aplicáveis de forma isolada ou cumulativa, podendo ter carácter eliminatório:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de conhecimentos;
- c) Entrevista profissional de selecção.

2 — A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional e documentos comprovativos que o acompanham, sendo obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes elementos:

- a) A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, em que se ponderam as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares objecto do procedimento;
- c) A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para a qual o procedimento é aberto.

3 — A realização de provas de conhecimento deve observar o seguinte:

- a) As provas de conhecimentos visam avaliar os níveis de conhecimentos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função, podendo avaliar conhecimentos gerais ou específicos;
- b) A natureza, a forma e a duração das provas constam do anúncio de abertura do procedimento, podendo comportar mais de uma fase;
- c) Os candidatos são ainda previamente informados dos temas sobre os quais incidirá a prova de conhecimentos, assim como, a bibliografia ou legislação necessárias à sua realização sempre que se trate de matérias não previstas no currículo correspondente às habilitações literárias ou profissionais exigidas.

4 — A entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

5 — Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual, contendo os assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles.

6 — A entrevista profissional nunca terá carácter eliminatório.

7 — Em casos devidamente fundamentados, no processo de selecção podem ainda ser utilizados, conjuntamente com qualquer dos outros métodos, o exame psicológico e o exame médico, desde que seja garantida sua privacidade, sendo o resultado transmitido à comissão sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

8 — No exame psicológico e no exame médico de selecção são atribuídas menções qualitativas favorável preferencialmente, bastante favorável, favorável, com reservas e não favorável, correspondendo-lhe as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

9 — No exame médico Apto ou Não apto.

Artigo 5.º

Classificação

1 — Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção são classificados na escala de 0 a 20 valores.

Artigo 6.º

Procedimento

O procedimento de recrutamento e selecção é aberto por anúncio publicado num jornal de expansão regional e nacional e contendo obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Requisitos de admissão ao procedimento;
- b) Menção sobre a remuneração;
- c) Tipo de contrato e regime jurídico-laboral aplicável;
- d) Referência ao conteúdo funcional dos lugares;
- e) Grupo de Pessoal/carreira, número de lugares a preencher, área funcional/actividade para a qual o trabalhador é contratado, prazo de validade e local de trabalho;
- f) Composição da comissão;
- g) Métodos e critérios objectivos de selecção e sistema de classificação final;
- h) Modo e prazo à legislação e regulamentação aplicáveis.

Artigo 7.º

Candidaturas e admissão

1 — Só podem ser admitidos ao procedimento de recrutamento e selecção os candidatos que satisfaçam cumulativamente os requisitos gerais e os requisitos especiais exigidos no respectivo anúncio.

2 — São requisitos gerais de admissão, além de outros que a lei preveja, os seguintes:

a) Possuir as habilitações literárias e profissionais exigidas no anúncio do procedimento para o desempenho das funções dos lugares a prover;

b) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3 — São requisitos especiais de admissão os que permitem definir o perfil de competências necessário às tarefas e responsabilidades das funções a desempenhar.

4 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Artigo 8.º

Requerimento de admissão

1 — A candidatura é formalizada nos termos referidos no anúncio de abertura do procedimento e deve ser apresentada mediante a entrega de requerimento acompanhado dos documentos exigidos.

2 — O requerimento e os documentos referidos no número anterior são apresentados até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, sendo entregues pessoalmente contra a entrega de recibo ou pelo correio, com aviso de recepção, atendendo-se neste último caso à data do registo.

Artigo 9.º

Documentos

1 — Os candidatos devem apresentar os documentos comprovativos da titularidade dos requisitos de admissão exigidos no anúncio.

2 — No acto de candidatura não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais, bastando que os candidatos declarem, no próprio requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um deles, excepto quanto ao requisito previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º o qual deve ser sempre comprovado documentalmente.

3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigidos no anúncio de abertura do procedimento ou da declaração sob compromisso de honra, mencionada no número anterior, determina a exclusão do candidato.

4 — Terminado o prazo de apresentação de candidaturas não é admitida a junção de documentos que pudessem ter sido entregues no decorrer daquele.

O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado entre 5 e 10 dias úteis a contar da data da publicação do anúncio.

Artigo 10.º

Prazo

O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado entre 5 e 10 dias úteis a contar da data da publicação do anúncio.

Artigo 11.º

Verificação dos requisitos de admissão

Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, é efectuada a verificação dos requisitos de admissão.

Artigo 12.º

Convocação dos candidatos admitidos

1 — Os candidatos admitidos são convocados por carta registada para a realização dos métodos de selecção, salvo se o número de candidatos for superior a 100, caso em que a convocação é efectuada através de publicação de anúncio no mesmo jornal em que foi publicitada a Oferta de Trabalho.

2 — A notificação pessoal será feita exclusivamente para a morada indicada pelo candidato no requerimento de candidatura.

Artigo 13.º

Classificação

1 — Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que nos métodos de selecção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, bem como os que sejam considerados Não Aptos no exame médico de selecção, quando aplicável.

2 — A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de selecção.

3 — A comissão não poderá atribuir aos métodos de selecção, entrevista profissional e exame psicológico, uma ponderação superior à fixada para qualquer dos restantes métodos.

4 — A comissão ordenará os candidatos por ordem decrescente da respectiva média final.

Artigo 14.º

Decisão final

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, é elaborado, o projecto de classificação final e ordenação dos candidatos, procedendo-se ao cumprimento do exercício do direito de participação dos interessados.

2 — Os candidatos são notificados, por carta registada ou, quando em número superior a 100, através de publicação de anúncio no mesmo jornal em que foi publicitada a oferta de trabalho, para, no prazo de 10 dias úteis, dizerem, por escrito, o que se lhes oferecer sobre o projecto de classificação final.

3 — A notificação contém a identificação do local e horário de consulta do processo.

4 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, as alegações apresentadas são apreciadas pela comissão e é elaborada a decisão de classificação final e ordenação dos candidatos.

Artigo 15.º

Acesso a actas e documentos

Os interessados têm acesso, nos termos da lei, às actas e aos documentos em que assentam as deliberações da comissão.

Artigo 16.º

Verificação de conformidade legal

1 — A acta que contém a lista de classificação final acompanhada das restantes actas é submetida a verificação de conformidade legal pela entidade competente para autorizar a abertura do procedimento, sendo posteriormente notificada aos candidatos, por ofício registado, no prazo de 5 dias úteis.

2 — Quando o número de candidatos for superior a 100, a notificação prevista no número anterior será efectuada através de publicação de anúncio no mesmo jornal em que foi publicitada a oferta de trabalho.

Artigo 17.º

Contratação

1 — Os candidatos aprovados são contratados segundo a ordenação da respectiva lista de classificação final e até ao limite dos lugares colocados no procedimento, de acordo com a decisão final.

2 — Os candidatos a contratar são notificados por ofício registado para, procederem à entrega dos documentos necessários para a contratação, que não tenham sido exigidos na admissão ao procedimento no prazo máximo de 10 dias úteis, podendo este prazo ser excepcionalmente prorrogado até 15 dias úteis, desde que a falta de apresentação não seja imputável ao interessado.

3 — A documentação exigida, pode ser enviada pelo correio registado, até ao último dia do prazo.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente regulamento interno entra em vigor no dia imediatamente seguinte à data da respectiva publicação no *Diário da República*.

Regulamento Interno do Pessoal em Regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado da Freguesia de Lousa

Nota justificativa

Com a publicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho aplicável à Administra-

ção Pública, onde se incluem as Juntas de Freguesia, tornou-se possível às autarquias celebrarem contratos de trabalho por tempo indeterminado, desde que exista um quadro de pessoal para este efeito e nos limites deste quadro.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ao serviço da Freguesia de Lousa, adiante designado como freguesia.

2 — Ao pessoal no regime de contrato individual de trabalho da freguesia aplicam-se ainda os regimes jurídicos do Código do Trabalho e da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, sem prejuízo das condições emergentes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que venham a ser adoptados nos termos da lei.

3 — O regime constante do presente Regulamento pode ser complementado por despachos do Presidente da Junta de Freguesia, no âmbito das competências de recursos humanos afectos aos serviços da Freguesia constantes na Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

Artigo 2.º

Horário de trabalho

Aplicam-se ao pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado as normas de horários de trabalho e as normas de controlo de assiduidade em vigor para os demais trabalhadores vinculados por relação jurídica de emprego público.

Artigo 3.º

Regime de Segurança Social

1 — O pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da Freguesia beneficia do regime de segurança social que se enquadra no regime jurídico-laboral que lhe é aplicável.

2 — O pessoal referido no número anterior beneficia do regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais previstos no Código do Trabalho e respectiva regulamentação (actualmente regime previsto na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro e no Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril).

CAPÍTULO II

Regime do Trabalho

Artigo 4.º

Recrutamento e selecção de pessoal

1 — O processo de recrutamento e selecção de pessoal com vista à celebração de contrato individual de trabalho com a freguesia rege-se de acordo com o regulamento próprio aprovado pela Junta de Freguesia.

Artigo 5.º

Lugar de Ingresso

1 — Todo o trabalhador no regime de contrato individual de trabalho é integrado numa das categorias profissionais previstas no presente regulamento, de harmonia com as suas habilitações literárias e profissionais e de acordo com o conteúdo funcional.

2 — O ingresso do trabalhador no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado faz-se, em regra, no escalão mais baixo da categoria de base da respectiva carreira, a qual é equiparada à do regime de emprego público, com as adaptações previstas para a administração local.

3 — Excepcionalmente, e por despacho fundamentado do Presidente da Junta de Freguesia, o ingresso pode ser feito em escalão ou categoria diferentes do previsto no número anterior, atendendo à especificidade das funções a exercer e à experiência ou qualificação profissional do candidato devidamente comprovadas.

Artigo 6.º

Contrato de Trabalho

1 — As admissões de trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia efectuam-se através da celebração de contrato com observância de um período experimental.

2 — O contrato individual de trabalho por tempo indeterminado reveste a forma escrita, é assinado por ambas as partes, em duplicado, destinando-se um exemplar à freguesia e outro ao trabalhador, e contém as seguintes menções, para além de outras obrigatórias por lei:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Tipo de contrato;
- c) Indicação do processo de selecção adoptado;
- d) Identificação da entidade que autorizou a contratação;
- e) Local de trabalho, bem como a Sede da Freguesia, e indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer temporariamente a sua actividade noutros locais que lhe sejam determinados pelo respectivo superior hierárquico;
- f) Carreira, categoria e caracterização sumária da actividade contratada, o seu conteúdo funcional, o índice e o escalão em que o trabalhador ingressa;
- g) Data da celebração do contrato e do início da produção dos seus efeitos;
- h) Duração das férias;
- i) Prazos de aviso prévio a observarem pela Freguesia e pelo trabalhador para a denúncia ou resolução do contrato;
- j) Valor e periodicidade da retribuição;
- l) Período normal de trabalho diário e semanal;
- m) Instrumento de regulamentação colectiva aplicável, quando seja o caso.

3 — As menções constantes das alíneas *i*), *j*), *l*) e *m*) do número anterior podem ser, substituídas pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente Regulamento ou de instrumento de contratação colectiva aplicável.

Artigo 7.º

Período Experimental

1 — A celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado importa o decurso de um período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte extensão:

a) 90 Dias para os trabalhadores inseridos nas carreiras existentes. (excepção de técnico superior e informática)

2 — No decurso do período experimental, e salvo diferente estipulação por escrito, qualquer das partes pode resolver o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou reparação.

Artigo 8.º

Quadro de pessoal

1 — O quadro de pessoal da Freguesia sujeito ao regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado será de ora em diante abreviadamente designado “quadro CIT”.

2 — Os conceitos adoptados no quadro CIT são os seguintes:

- a) “Grupo profissional” — conjunto de carreiras profissionais que requerem habilitações, conhecimentos ou aptidões de nível equivalente;
- b) “Carreiras” — conjunto hierarquizado de categorias profissionais que compreendem funções da mesma natureza;
- c) “Categoria profissional” — posição que o pessoal ocupa no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções;
- d) “Escalão” — cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada categoria.

Artigo 9.º

Carreiras

1 — Os trabalhadores da Freguesia admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado encontram-se integrados nas carreiras constantes do quadro CIT.

2 — O ingresso nas carreiras depende:

- a) Da existência de vaga disponível no quadro CIT;
- b) Da comprovação de requisitos específicos em termos de habilitações literárias e ou de formação profissional e ou de experiência nos mesmos termos que são exigidos para as mesmas carreiras no regime de emprego público, com as adaptações previstas para a administração local.

Artigo 10.º

Categorias e escalões

As carreiras dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado na Freguesia desenvolvem-se por categorias, comportando, cada uma delas, vários escalões.

Artigo 11.º

Conteúdo funcional

1 — Os conteúdos funcionais das diversas carreiras e categorias que integram o quadro CIT são os que se encontram legalmente definidos para as mesmas carreiras e categorias do regime de emprego público, com as especificidades estabelecidas para a administração local.

2 — Nos casos em que não seja aplicável o número anterior, o conteúdo funcional deverá ser descrito no respectivo contrato.

Artigo 12.º

Regime geral do desempenho de funções

Ao trabalhador compete desempenhar as funções que integram a categoria que está mencionada no contrato de trabalho, sob orientação e direcção do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo da autonomia profissional inerente a cada carreira.

Artigo 13.º

Avaliação de Desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia rege-se pelo disposto no Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), instituído pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

Artigo 14.º

Evolução profissional

A evolução profissional faz-se por progressão e por promoção.

Artigo 15.º

Progressão

A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de permanência no mesmo escalão;
- b) Avaliação do desempenho na categoria de pelo menos Bom nos três anos imediatamente precedentes relevantes para efeitos da progressão, sem prejuízo de aplicação das normas relativas ao Sistema de Avaliação de Desempenho.

Artigo 16.º

Promoção

1 — A promoção dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia é feita para a categoria imediatamente superior àquela que o trabalhador detém.

2 — A promoção faz-se para o 1.º escalão da categoria imediatamente superior à detida pelo trabalhador ou para o escalão a que na estrutura remuneratória da categoria corresponda o índice mais aproximado, se o trabalhador vier já auferindo remuneração igual ou superior à do 1.º escalão, ou para o escalão seguinte, sempre que a remuneração que caberia em caso de progressão fosse superior.

2.1 — Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 10 pontos, a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da categoria.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria;
- b) Avaliação do desempenho, nos três últimos anos na carreira, de pelo menos Bom nos termos previstos no respectivo regulamento, sem prejuízo de aplicação das normas relativas ao Sistema de Avaliação de Desempenho;
- c) Aprovação em concurso.

4 — Aos concursos de promoção aplicam-se as seguintes regras:

4.1 — O concurso para promoção consiste na prestação de provas escritas de conhecimentos relativos à actividade profissional, teóricos e ou práticos, constituídas ou não por módulos nas modalidades de análise de casos e ou escolha múltipla ou outras adequadas, podendo ser complementadas com avaliação curricular e ou entrevista profissional pública;

4.2 — As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50% da classificação total atribuída ao concurso;

4.3 — O respectivo aviso de abertura será afixado na Sede da Freguesia e outros locais de estilo;

4.4 — Poderão candidatar-se todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do presente artigo;

4.5 — As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pela comissão, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação, a análise e a classificação das mesmas;

4.6 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pela Freguesia, a pedido e sob supervisão da comissão, a outras entidades ou pessoas especializadas, de colaboração na realização de algumas acções dos concursos;

4.7 — Às regras relativas às comissões aplica-se o previsto no artigo 6.º do presente Regulamento;

4.8 — As provas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se aptos os candidatos que obtenham classificação média final igual ou superior a 10 valores, não podendo, no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver;

4.9 — Os candidatos aptos serão ordenados por ordem decrescente das respectivas classificações médias finais, utilizando-se para efeito de desempate a maior antiguidade na categoria e ou, se necessário, a antiguidade na carreira;

4.10 — A comissão remete as listas de classificação final para conhecimento com a acta que define os respectivos critérios e de forma a proceder-se à respectiva audição, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, podendo estes, no prazo de 10 dias úteis a contar da data desse conhecimento, dizer, por escrito, o que se lhes oferecer;

4.11 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, a comissão aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos, que as submeterá a homologação do Presidente da Junta de Freguesia e as publicitará na Sede da Junta;

4.12 — As promoções dos candidatos melhor classificados efectuar-se-ão para as vagas a concurso.

Artigo 17.º

Tempo de serviço e antiguidade

1 — Considera-se tempo de serviço efectivo o período de tempo que decorre desde a data do início de funções, incluindo o período experimental, prestado ao abrigo do contrato individual de trabalho celebrado com a Freguesia, até à cessação do mesmo.

2 — A antiguidade na carreira ou na categoria é apurada pela contagem de todo o tempo de permanência nessa carreira ou categoria, depois de descontados os dias referentes às faltas injustificadas e os referentes aos períodos de suspensão ou de licença sem retribuição.

Artigo 18.º

Prestação de trabalho

1 — O modo como devem ser exercidas as funções inerentes a cada grupo profissional e carreira é fixado através das normas do presente Regulamento e do contrato celebrado com cada trabalhador.

2 — Os trabalhadores exercem a sua actividade nas instalações da Freguesia ou noutro local da área geográfica da Freguesia que lhes seja temporária e expressamente indicado.

Artigo 19.º

Deveres dos trabalhadores

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores da Freguesia no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à lei, devendo ter uma conduta responsável e ética e actuar com justiça, imparcialidade, proporcionalidade e isenção, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 — Sem prejuízo do cumprimento dos deveres constantes no Código do Trabalho, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, são os seguintes os deveres dos trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da Freguesia:

a) Respeitar e tratar com lealdade os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e as pessoas ou entidades que tenham relações com a Freguesia;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, nos prazos fixados, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais e com os objectivos globais dos serviços em que se encontram inseridos;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho;

d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes de trabalho e as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

f) Informar a Freguesia dos dados necessários à actualização permanente dos seus cadastros individuais;

g) Cumprir as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, deste Regulamento e das disposições legais em vigor;

h) Guardar lealdade, nomeadamente não utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como trabalhador do serviço;

i) Não exercer qualquer outra actividade académica ou profissional sem autorização expressa da Freguesia;

j) Os trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado estão sujeitos ao regime de incompatibilidades do pessoal com vínculo de funcionário público ou de agente administrativo.

Artigo 20.º

Férias

Os trabalhadores admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da Freguesia estão sujeitos ao regime de férias dos funcionários e agentes da Administração Pública, devendo a respectiva marcação obedecer a um plano anual que permita assegurar em permanência o integral cumprimento das atribuições do serviço em que o trabalhador exerce a sua actividade.

Artigo 21.º

Faltas

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador à totalidade ou a parte do período normal de trabalho diário a que está obrigado, no local onde o mesmo deve ser cumprido.

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas nos termos e com os efeitos previstos na lei.

3 — As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas à Freguesia com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevisíveis, as faltas devem ser comunicadas ao superior hierárquico logo que possível.

5 — No prazo referido no n.º 3 deste artigo, deverá o trabalhador proceder à apresentação ao seu superior hierárquico do documento comprovativo do motivo justificativo da ausência, quando exista.

6 — Para além dos demais casos previstos na lei, o incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

7 — As faltas injustificadas implicam, nos termos da lei, o desconto na remuneração e na antiguidade e podem constituir infracção disciplinar.

8 — Em tudo o omissio no presente Regulamento aplica-se em matéria de faltas o estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 22.º

Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente Regulamento, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A remuneração inclui a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas e será paga de acordo com as regras definidas pela Freguesia.

3 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias pagável por inteiro no mês de Junho de cada ano civil cujo montante é igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que tenham direito.

4 — Aos trabalhadores será atribuído em cada ano civil um subsídio de Natal pagável em Novembro, nos termos legalmente previstos.

5 — A Freguesia pagará um subsídio de refeição, de montante igual ao vigente em cada ano para os trabalhadores com vínculo de emprego público, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

6 — A tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado fica sujeita ao princípio da equiparação ao regime retributivo da função pública, sem prejuízo do estipulado em instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

Artigo 23.º

Formação

1 — A Junta de Freguesia desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

Artigo 24.º

Cessação da prestação de trabalho

As causas da cessação do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado regem-se pelas correspondentes disposições do Código do Trabalho.

Artigo 25.º

Responsabilidade e acção disciplinar

A responsabilidade disciplinar, as sanções disciplinares e o exercício do poder disciplinar pela Freguesia regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e no presente Regulamento.

Artigo 26.º

Contrato de trabalho a termo resolutivo

O processo de recrutamento e selecção com vista à celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo rege-se pelo presente Regulamento Interno com as necessárias adaptações.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

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

7 de Agosto de 2008. — O Presidente, *Constantino dos Santos Laranjeira*.

JUNTA DE FREGUESIA DE SEDA

Aviso n.º 23689/2008

Concurso interno de acesso limitado para provimento de um lugar de assistente administrativo principal

Alexandre dos Anjos Rosa, Presidente da Junta de Freguesia de Seda, torna público que na sequência do concurso mencionado em epígrafe e em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro e por deliberação do executivo, em reunião ordinária de 5 de Setembro de 2008, foi nomeada para a categoria de Assistente Administrativa Principal, escalão 1, índice 222, a candidata, Maria Luísa de Matos Pólvora Gonçalves.

A candidata deverá aceitar o lugar nos 20 dias imediatos ao dia da publicação do presente aviso no *Diário da República*. Isento de visto do Tribunal de Contas.

9 de Setembro de 2008. — O Presidente, *Alexandre dos Anjos Rosa*.

300732607

JUNTA DE FREGUESIA DE VÁRZEA COVA

Aviso n.º 23690/2008

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, torna-se publico que por meu despacho de 21 de Maio de 2008, decidi, celebrar Contrato Individual por Tempo Indeterminado, com a candidata Irene Pereira Lopes, aprovada no Concurso externo de ingresso para provimento de um lugar de motorista de ligeiros, a vencer pelo escalão 1, índice 142, da tabela remuneratória da função Pública.

O contrato deverá ser assinado no prazo de 20 dias, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

11 de Setembro de 2008. — O Presidente, *Joaquim Manuel Guimarães Lima*.

300732056

JUNTA DE FREGUESIA DE VILA CHÃ (SÃO JOÃO BAPTISTA)

Edital n.º 936/2008

Brasão, bandeira e selo

Paulo Jorge Fernandes de Sousa, Presidente da Junta de Freguesia de Vila Chã — S. João Baptista, do concelho de Ponte da Barca.

Torna-se pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da freguesia de Vila Chã — S. João Baptista, tendo em conta o parecer da Comissão Heráldica da Associação de Arqueólogos Portugueses de 25 de