em que.

Ac = classificação da avaliação curricular
Ha= habilitação académica
Fp= formação profissional
Ep = experiência profissional
Ad= Avaliação do desempenho.

10.3.2 — A entrevista de avaliação de competências será realizada pela DGAEP, sendo o respectivo resultado final expresso através dos níveis classificativos *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

10.4 — A entrevista profissional de selecção, constará da avaliação da experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo para o efeito ponderados os seguintes parâmetros:

a) Capacidade de comunicação/expressão;
b) Comportamento e postura;
c) Formação Profissional;
d) Experiência profissional.

A classificação final da entrevista profissional de selecção será obtida pela média aritmética simples das classificações dos quatro parâmetros a avaliar.

10.5 — A classificação final dos candidatos, a atribuir numa escala de zero a vinte valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:

$$Cf = 45\% Pc + 25\% Ap + 30\% Eps$$

em que:

Cf = classificação final
Pc = prova escrita de conhecimentos teóricos
Ap = avaliação psicológica
Eps = entrevista profissional de selecção.

A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será atribuída numa escala de zero a vinte valores, por aplicação da fórmula *Cf* = 30 % *Ac* + 40 % *Eac* + 30 % *Eps,* em que *Cf* = classificação final, *Ac* = avaliação curricular, *Eac* = entrevista de avaliação de competências e *Eps* = entrevista profissional de selecção.

10.5 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Júri do procedimento concursal:

Presidente — Maria da Conceição Ribeiro Teixeira, técnica superior;

Vogais efectivos — Rute Alexandra Vieira Cardoso, técnica superior, a qual substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria Fernanda Seabra Nunes, técnica superior;

Vogais suplentes — Adão Manuel Alves dos Santos, chefe de divisão, e Helga Joaquina Moreira Magalhães Beato, técnica superior.

12 — Publicitação da lista unitária da ordenação final dos candidatos — a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva e disponibilizada na página da Internet em www.cm-castelo-paiva.pt;

13 — Consulta à ECCRC — de acordo com informação extraída das FAQ's da DGAEP em 10/03/2009, e do ofício da DGAEP ref.ª1932, de 08/04/2009, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 84-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — Candidatos com deficiência — nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do disposto no artigo 6.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com deficiência deverão declarar no respectivo requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo; deverão ainda os mesmos fazer menção de todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 — capacidades de comunicação/expressão.

«Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.»

21 de Abril de 2009. — O Vice-Presidente da Câmara, *Rui César de Sousa Albergaria e Castro.*

301713955

CÂMARA MUNICIPAL DO ENTRONCAMENTO

Aviso n.º 8971/2009

Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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 descriminação.

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que por despacho proferido no dia 3 de Abril de 2009, pelo Presidente desta Câmara Municipal, no âmbito da competência própria, se encontra aberto, o procedimento concursal comum para os postos de trabalho supra mencionados.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Identificação do acto — A abertura de Procedimento Concursal de contratação para dois postos de trabalho correspondente à categoria assistente operacional.

1.1 — Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1 do artigo 54.º da Portaria N.º 83-a/2009, DE 22 DE Janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Postos de trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica — 2 Contratos de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o exercício de funções de assistente operacional.

3 — Prazo de validade — Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

4 — Local de trabalho — Município do Entroncamento/limpeza de edifícios municipais.

5 — Caracterização do posto de trabalho — As funções a exercerem, no âmbito do seu conteúdo funcional fixado em anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, integram as actividades constantes do mapa de pessoal — limpeza e manutenção de edifícios municipais, correspondendo-lhe o grau 1 de complexidade funcional.

6 — Posição remuneratória: o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da LVCR.

7 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de Vínculo — 1.ª FASE: Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º, n.º 4 e alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR).

8.1 — Trabalhadores de outro órgão ou serviço, integrados na mesma carreira (técnica superior), a cumprir ou a exercer qualquer atribuição, competência ou actividade, ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

8.3 — Trabalhadores do Município do Entroncamento ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras.

9 — Requisitos de Vínculo — 2.ª FASE: Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho com relação jurídica de emprego pú-

blico por tempo indeterminado, nos termos do número anterior, pode, em fase subsequente, proceder-se ao recrutamento a partir de trabalhadores do Município do Entroncamento, ou de qualquer órgão ou serviço, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º n.º 6 e alínea *d*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR):

9.1 — Com relação jurídica de emprego público a exercer cargos em comissão de serviço;
9.2 — Com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;
9.3 — Ou sem relação jurídica de emprego público.

10 — Habilitações exigidas: escolaridade obrigatória.
11 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.
12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de assistente operacional em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.
13 — Forma e Prazo de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos e no site oficial deste Município (www.cm-entroncamento.pt). A candidatura deve ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria).
14 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente (ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado), na Secção dos Recursos Humanos da Câmara Municipal (Largo José Duarte Coelho — 2330-078 Entroncamento), das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horasàs17,30 horas.
15 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

a) Prova escrita de conhecimentos (PC) — Ponderação de 50%;
b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25%;
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 25%.
Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão: VF = 0,50% PC + 0,25%AP + 0,25%EPS

15.1 — Prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
15.2 — Avaliação psicológica — A 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.
A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

15.3 — Entrevista profissional de selecção — A entrevista profissional de selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
15.3.1 — Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivação e interesses.
15.3.2 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;
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 — Métodos de selecção e critérios específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 16):

a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação de 45%;
b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) — Ponderação de 55%;
Valoração final: Resulta da seguinte expressão: VF = 0,45%AC + 0,55%EAC
16.1 — Avaliação curricular — A 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 e desempenho obtida.
Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HL), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).
A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: AC = (HL + FP + 2*EP — AVD)/05
Sendo: HL = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 19 valores; e habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores.
Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.
FP = Formação profissional (máximo de 20 valores) — Cursos com duração (menor que) 1 dia (7 horas): 1 valor; Cursos com duração (maior que) 1 dia (menor que) 3 dias: 2 valores; Cursos com duração (maior que) 3 dias (menor que) 1 semana: 3 valores; e Cursos com duração (maior que) 1 semana (35h/5 dias): 4 valores.
Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividades específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.
EP = Experiência profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento.
(menos que) 6 meses: 04 valores; (maior que) 6 meses: 08 valores; (maior que) 1 ano: 12 valores; (maior que) 1 ano e 6 meses: 16 valores; e (maior que) 2 anos: 20 valores.
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.
AVD = Avaliação de desempenho relativo ao último ano:
Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 0 valores.
Lei n.º 66/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado:16 valores; Inadequado: 08 valores.
Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na avaliação curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
16.2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivação e interesses; Sentido crítico.
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;
17 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho (para não comprometer o cumprimento do plano de intervenções no Departamento de Administração Geral e Finanças), os métodos de selecção aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.
17.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — Prova escrita de conhecimentos que terá a duração aproximada de uma hora.
Programa e legislação necessária à sua realização (é permitido aos candidatos a consulta à legislação, desde que não anotada):
Autarquias Locais e Finanças Públicas:
Lei das Autarquias Locais — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro;

Procedimento Administrativo: Decreto Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro de 1991, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro de 1996.

Recursos Humanos — Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR) e Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro (RCTFP);

SIADAP — Lei n.º 10/2004 de 22 de Março, Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Março, Portaria n.º 509-A/2004, de 14 de Maio e Decreto-Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

18 — Composição do júri: Presidente: Noémia Lopes Pereira Catroga Varela, Técnica Superior; Vogais efectivos: Virgília Maria Antunes Ferreira Dias, Assistente Técnica, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Maria da Natividade Jesus Gaspar pereira da Graça, Técnica Superior; Vogais suplentes: Armindo Cordeiro Rafael, Coordenador Técnico, e Fernando Júlio Mateus Madureira, Coordenador Técnico.

19 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município do Entroncamento, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

21 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Átrio dos Paços do Município, no site do Município (www.cm-entroncamento.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

21.1 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

21 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.

301705458

CÂMARA MUNICIPAL DE FARO

Edital n.º 435/2009

Projecto de Regulamento Municipal sobre o Acesso e Utilização do Centro Náutico da Praia de Faro

Dr. José Apolinário Nunes Portada, Presidente da Câmara Municipal de Faro, torna público, que o executivo camarário, em reunião realizada no dia 02/04/2009, deliberou aprovar o Projecto de Regulamento em título, conforme anexo.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1, do artigo 117.º e dos n.os 1 e 2, do artigo 118.º, do CPA, submete-se à apreciação pública, para recolha de sugestões, o Projecto de Regulamento em referência, por um prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua publicação no *Diário da República*.

E para constar e legais efeitos se lavrou o presente edital e outros de igual teor, os quais vão ser afixados nos lugares públicos do estilo.

15 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Apolinário.*

Regulamento Municipal sobre o Acesso e Utilização do Centro Náutico da Praia de Faro.

Nota Justificativa

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 79.º o Direito à Cultura Física e ao Desporto. De acordo com a alínea *f*) do n.º 1 do artigo 13.º e artigo 21.º da Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro, os Municípios têm atribuições e competências no âmbito do Desporto e Tempos Livres. De modo análogo e concreto, a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro), estabelece no seu articulado um conjunto de princípios orientadores (Capítulo I, artigos 1.º a 5.º) e um quadro normativo específico para as Políticas Públicas e as autarquias locais (Capítulo II, artigos 6.º, 7.º e 8.º).

Neste contexto, o Município de Faro tem investido, ao longo dos anos, em infra-estruturas desportivas de forma a promover e incentivar o acesso ao desporto e cultura física. Uma das infra-estruturas desportivas de que o Município de Faro é proprietário e legítimo possuidor é o Centro Náutico da Praia de Faro, sito na Avenida Nascente, Praia de Faro, 8005-520 Faro.

Pela sua localização — na Península do Ancão, em pleno Parque Natural da Ria Formosa, abraçado pelo mar e com a capital algarvia à vista — constitui-se como um espaço privilegiado e único para a prática de modalidades náuticas, em perfeita sintonia com a natureza envolvente.

Nesse sentido assume-se como uma das principais estruturas de incentivo aos farenses na sua relação com a natureza — o mar, a praia e a Ria Formosa — e a "vocação natural" dos portugueses para a náutica, balizando simultaneamente uma consciência ecológica, socialmente responsável e activa.

O desafio, extensível a todos os cidadãos e visitantes do Concelho, nacionais e estrangeiros, tem um potencial perfeitamente enquadrado nas tendências sociais a nível mundial e é um trunfo na afirmação do Concelho para o século XXI.

Com o presente Regulamento Municipal pretende-se, pois, estabelecer as condições de acesso e utilização do referido Centro Náutico.

Para efeitos do disposto nos artigos 117.º e 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, publica-se o presente Regulamento em projecto, de modo que no prazo de 30 dias após publicação no *Diário da República* seja submetido a inquérito público e, após essa discussão pública e recolha de sugestões, possa ser submetido à aprovação da Assembleia Municipal, nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 53.º e na alínea *a*) do n.º 6 do artigo 64.º, ambos da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O Município de Faro aprova o presente Regulamento ao abrigo da alínea *h*) do n.º 2 do artigo 53.º e alínea *a*) do n.º 6 do artigo 64.º, ambos da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e demais legislação referida no presente documento.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente Regulamento estabelece as normas de funcionamento do Centro Náutico da Praia de Faro, nomeadamente no que respeita às condições gerais de acesso, frequência e utilização das instalações, equipamentos e serviços associados.

2 — O Centro Náutico da Praia de Faro, adiante designado por Centro Náutico (CN), é um complexo desportivo municipal vocacionado para a prática desportiva de modalidades náuticas, num contexto de formação e de recreação e lazer, podendo também fomentar práticas competitivas de natureza diversa.

3 — A infra-estrutura do Centro Náutico é constituída por dois recintos desportivos:

a) Uma instalação desportiva especializada em desportos náuticos, com características de base formativas e recreativas, composta por:

i) Um edifício central (anexos funcionais — armazém, vestiários/balneários e sala de formação e convívio; serviços administrativos — secretaria/recepção e gabinete técnico-administrativo; e serviços complementares — cafetaria);

ii) Um pontão;

iii) Uma rampa de acesso à água (para embarcações de pequeno porte);

iv) Dois corredores de navegação (área de aprendizagem e área de desenvolvimento desportivo e recreação).