

ACTA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE PENELA  
Realizada no dia 16 de Abril de 2007.

Acta n.º 8/2007

----- No dia dezasseis de Abril de dois mil e sete, na vila de Penela, edifício dos Paços do Concelho e Sala das Sessões da Câmara Municipal, reuniu esta, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Eng.º Paulo Jorge Simões Júlio, estando presentes os Senhores Vereadores José Carlos Fernandes dos Reis, Dr. Luís Manuel Francisco Filipe, Eng.º António Manuel Mendes Lopes e António José dos Santos Antunes Alves.-----

**ORDEM DE TRABALHOS**

**ANTES da ORDEM do DIA**

1. Informações
2. Outras intervenções

**ORDEM do DIA**

1. Leitura e aprovação da acta anterior;
2. Projectos e requerimentos de obras particulares
3. Requerimentos diversos
4. Expediente vário
5. Apoios Municipais a Associações para pagamento do IMI
6. Loja do Antigo Matadouro do Espinhal - Denúncia de Contrato de Concessão
7. Reestruturação dos Serviços Municipais e respectivo Quadro de pessoal
8. Quadro de Contrato Individual de Trabalho:
  - 8.1 - Regulamento do Processo de Selecção
  - 8.2 - Regulamento Interno do pessoal
9. Dinamização cultural – residência artística de grupo de teatro – Acordo de colaboração
10. Regulamento do Concurso de Doce Regional Sicó - II Mostra de produtos Endógenos e festa de gastronomia – ratificação
11. Regulamento do Concurso de fotografia “do xisto ao calcário – património natural das beiras” – ratificação

----- Sendo catorze horas e trinta minutos o Senhor Presidente declarou aberta a reunião, entrando-se na apreciação dos assuntos constantes da ordem de trabalhos; -----

----- **FINANÇAS MUNICIPAIS:** - Foi presente o Resumo Diário da Tesouraria número setenta e dois (referente ao dia útil anterior - sexta-feira) o qual apresenta os seguintes valores: **DOCUMENTOS:** - vinte sete mil setecentos e noventa e nove euros e trinta cêntimos; **SALDO EM OPERAÇÕES ORÇAMENTAIS:** - trezentos e catorze mil, quarenta e sete euros e quarenta e nove cêntimos; **SALDO EM OPERAÇÕES NÃO ORÇAMENTAIS:** - cento e oitenta e oito mil novecentos e sessenta e oito euros e sessenta e cinco cêntimos. -----

----- A Câmara Municipal tomou conhecimento. -----

## INFORMAÇÕES

**O Senhor Presidente informou:**-----

- **Casa da Criança** – Ter sido contactado pela Direcção Regional de Segurança Social, para discutir o protocolo que a Câmara Municipal mantém com a Segurança Social, relativo à Casa da Criança. Face à lei em vigor a sua continuidade é colocada em causa, à semelhança do município de Oliveira do Hospital e Soure que se encontram em situação idêntica. A semana passada remeteram-nos um parecer jurídico sobre o assunto, estando o nosso gabinete jurídico a estudar a melhor acção a tomar. Na opinião daquela Instituição, para que o protocolo se mantivesse, a solução passaria pela transferência da administração/gestão da Casa da Criança para uma “IPSS”.-----

O senhor Vereador Mendes Lopes, perguntou se a Segurança Social deu algum tempo para a Câmara encontrar uma solução e se a nova creche da Santa Casa da Misericórdia não conseguirá absorver as crianças da Casa da Criança.-----

O senhor Presidente respondeu que, a haver mudança, terá que acontecer no início do próximo ano lectivo. A Casa da Criança a ter que “ser entregue” a uma IPSS, terá previamente que se auscultar se existe alguma interessada em assegurar o seu funcionamento e gestão, para além do facto da Câmara Municipal pugnar pelos interesses dos funcionários da instituição. Relativamente à Santa Casa da Misericórdia, a creche irá entrar em funcionamento no próximo ano lectivo 2007/2008, no âmbito do protocolo que aquela IPSS mantém com a Segurança Social.-----

- **Louritexta** - Teve lugar mais uma reunião no dia doze do corrente, nesta Câmara Municipal, com o intuito de encontrar uma solução para situação daquela empresa. Estiveram presentes representantes do Governo Civil, Instituto de Apoio a Pequenas e Médias Empresas, Instituto de Gestão da Segurança Social, Instituto de Emprego e Sindicato. Face ao volume da dívida calculada, a única via para empresa poder prosseguir passará pelo pedido de insolvência da empresa, permitindo assim que se instale uma Comissão de Credores com o fim de atrair eventuais investidores interessados em manter a empresa. Sobre a situação dos funcionários, estão quase todos na figura de suspensão de contrato de trabalho, estando a maioria a receber o subsídio de desemprego e a ser acompanhados pelo IEFP- Lousã.-----

- **Encerramento do Tribunal** – Após algum esforço conseguiu aceder ao estudo encomendado pelo Governo, acerca da situação de alguns tribunais do país. Trata-se de uma proposta de revisão do mapa judiciário que aponta para o encerramento de vinte oito tribunais, entre os quais está incluído o de Penela. No seguimento e após discussão do texto proposto, participada por todos os vereadores, foi aprovada a seguinte moção:-----

**MOÇÃO**-----

A Câmara Municipal de Penela, reunida a 16 de Abril de 2007, face ao estudo do Departamento de Engenharia Civil da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, vem manifestar a mais profunda discordância nos pressupostos e princípios que estão na base da proposta de revisão do mapa judiciário.-----

O Tribunal de Penela é um dos 28 tribunais de Portugal que é apontado para encerrar, sendo substituído por um novo conceito indefinido de “casa de justiça”, tendo como base a insuficiência do número de processos que, no caso de Penela, entre cíveis, penais e tutelares, são de 232, no ano de 2005.-----

O estudo referido resolve ainda utilizar a argumentação das instalações inadequadas ou apenas razoáveis para justificar o novo mapa (leia-se 2º parágrafo da página 58), pelo que, por conhecimento cabal das instalações do actual tribunal de Penela, que é um dos que possui as instalações “somente razoáveis” (tabela 10 da página 60), também não nos revemos nesta pretensa desvalorização com o intuito de procurar mais argumentos para a proposta apresentada.-----

Finalmente, o executivo desta Câmara Municipal discorda profundamente do teor das conclusões, que, pasme-se, de uma forma altamente subjectiva e até sobranceira, afirma que “não é mantendo estes serviços que o Interior se salva e” passando a citar “pelo contrário, a sua viabilidade enquanto espaço habitado depende da criação de centros com dimensão suficiente para poderem responder às ambições da vida urbana da esmagadora maioria dos cidadãos”.-----

Com todo o respeito pelos autores, entendemos que o assunto em questão e as conclusões do estudo são manifestamente redutoras na medida em que este tipo de decisões só vem acentuar o desequilíbrio territorial baseado, de forma simplista, na quantidade de processos dos tribunais.-----

Consideramos que o interior e a parte do país com menores densidades populacionais deverão ser olhadas sob um ponto de vista lato de ordenamento do território e que, obviamente, a sua competitividade perde quando este tipo de serviços é colocado em causa. A qualidade de vida dos cidadãos destes territórios é a primeira motivação do trabalho das autarquias locais e, pensamos, o aparente esforço de diminuição de despesa pública não se poderá fazer, simplesmente, com a imparável litoralização do País e o conseqüente sacrifício da interioridade. -----

O executivo da Câmara Municipal de Penela irá dar conhecimento público desta tomada de posição, nomeadamente junto do ministério competente do Governo de Portugal, do Governo Civil de Coimbra, dos deputados da Assembleia da república do círculo de Coimbra e dos autores do estudo em causa.-----

-----O senhor Vereador Mendes Lopes, sugeriu que a Câmara Municipal deverá tomar uma posição, defendendo o Serviço, dado estar instalado no concelho há largos anos. Disse desconhecer o estudo mas, como tal e como já se fez com os serviços de Saúde será um enquadramento a adoptar para outras áreas, neste caso a Justiça. Perguntou ao senhor Presidente se falou com alguém da justiça/Tribunal para saber qual o enquadramento do estudo.-----

-----O senhor Presidente respondeu que não. Disse ter conhecimento apenas que, a Ordem dos Advogados está a estudar a possibilidade de redimensionar o mapa, havendo apenas duas questões de fundo: as NUT's e o número de processos. Argumentam, ainda, que os concelhos vizinhos ficam a menos de vinte quilómetros, o que não tornará difícil o acesso. Acrescentou que, no caso do Tribunal de Penela, o juiz presta também os seus serviços no concelho de Alvaiázere.-----

-----O senhor Vice-Presidente disse manifestar a sua principal discordância como o processo se está a desencadear e, caso não haja uma resposta radical da parte do executivo não haverá outra solução senão o encerramento. Há que demonstrar a discordância sobre o estudo.-----

-----O senhor Vereador Luís Filipe interveio, dizendo que a questão que agora se está a tratar já vem de algum tempo atrás, recordando as palavras do senhor Presidente ao dizer que um dia o assunto do Tribunal também encerraria, daí não ser propriamente novidade. A verdade é que hoje em dia os indicadores dizem tudo. Somos vítimas da pouca população que temos. Não está em causa o facto de tirar o Serviço mas também o de tirar as pessoas pois, na verdade estamos junto de outros tribunais. Se temos poucos processos e se há que racionalizar até compreende que hajam infra-estruturas que não tenham razão de continuar a existir, afinal não nos é assim tão preciso. Referiu não ser propriamente a favor da moção por princípio e coerência política pois, entende que, os serviços não devem existir só por si, mas sim por utilidade. Certamente que o posto de entrada se deve manter os julgamentos é que passarão a ser realizados noutra local.-----

-----O senhor Presidente respondeu que não nos devemos esquecer tratar-se de um serviço de proximidade. Existem outras formas de abordar as questões de racionalização. Trata-se de uma forma centralista de pretensamente, resolver problemas de despesas públicas com claros sacrifícios das pessoas mais vulneráveis economicamente e que habitam nos concelhos com as características similares ao de Penela. Acrescentou ser interessante perceber os custos de funcionamento do Tribunal de Penela.-----

-----O senhor Vereador Mendes Lopes acrescentou, ainda, que as aldeias cada vez mais, têm tendência a desaparecer pois, as pessoas procuram locais onde tenham melhores condições. Enquanto a política Nacional não se alterar e enquanto não forem criadas condições nos locais do interior não restarão muitas mais hipóteses. Caso não haja emprego, tudo terá tendência a piorar.-----

- Continuando, o senhor Presidente perguntou ao senhor Vereador Luís Filipe qual a sua opinião sobre o estudo.-----

-----O senhor Vereador Luís Filipe respondeu que, independentemente da sua opinião sobre o estudo, sempre foi contra o modelo de desenvolvimento do concelho, nos últimos trinta anos. Alegou estarmos a sofrer uma consequência dessa mesma política, não podendo agora inverter a situação. Não pode ser contra o Estado, mas sim dizer que os recursos devem ser racionados e aplicados onde necessários. Estes são os modelos e são factores que estão acima das nossas vontades.-----

-----O senhor Vereador Mendes Lopes sugeriu que fosse argumentado o aspecto da subsidiariedade. A Câmara deverá tentar não deprimir os concelhos que por si já estão deprimidos. Tal passará por alguma solidariedade devendo ser o Estado a assegurá-la. O estudo é frio e não se preocupa com a questão da sustentabilidade do território, daí ser neutro. O que estará em causa será

a regionalização e o concentrar dos serviços. -----

O Presidente, na resposta fez questão de lembrar várias questões e de contrariar que é extremamente reductor apontar as políticas de desenvolvimento local dos últimos 30 anos para tentar justificar este tipo de medidas que se centram na densidade demográfica.

Os concelhos que foram alvo de migrações na década de 60/70 e do êxodo rural da década de 80, possuem, hoje, um conjunto de novas valências que caracteriza outra qualidade de vida disponível – não aproveitar esse dado para o Ordenamento do Território sustentável e equilibrado é um erro crucial.

Feitas as considerações sobre o assunto, a Câmara Municipal deliberou por unanimidade, aprovar o teor da moção e dar conhecimento público dessa tomada de posição, junto do ministério competente do Governo de Portugal, do Governo Civil de Coimbra, dos deputados da Assembleia da República do círculo de Coimbra e dos autores do estudo em causa. -----

----- **O senhor Vereador António Alves:** -----

----- Referiu ter estado presente numa reunião, na Associação Nacional de Municípios Portugueses, hoje durante a manhã, onde foi debatido o encerrar dos SAP's e Urgências. Informou que aquela Associação está a ultimar os termos de um protocolo, a assinar dentro em breve, pelos municípios presentes. Por esse motivo e numa tentativa de concertação, foram alertados os municípios presentes para não assinar isoladamente qualquer Protocolo. Acrescentou que o Governo tem estado a recuar em algumas situações, nas posições tomadas, dando conta de alguns casos em concreto. -----

## **2. PROJECTOS E REQUERIMENTOS DE OBRAS PARTICULARES:** -----

### **3. REQUERIMENTOS DIVERSOS:** -----

**SOBRE HORÁRIOS DE ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS:** - De **Maria Odete de Jesus Rasteiro**, residente no lugar de Carvalhal de Santo Amaro, freguesia de São Miguel, concelho de Penela, solicitando horário de funcionamento para o estabelecimento comercial de bebidas, sito no lugar de Serradas da Freixiosa, freguesia de Santa Eufémia, concelho de Penela, do qual é arrendatário. ----- **Deferido**, de acordo com a informação dos Serviços. -----

**SOBRE CARTÕES DE FEIRANTES:** De **António Nogueira**, residente no Bairro do Ingote, número dezanove, primeiro esquerdo, concelho de Coimbra, solicitando a emissão de cartão de feirante para venda de cd's, cassetes, artigos desportivos e outros, nas feiras e mercados do concelho. ----- **Deferido**, de acordo com a informação dos Serviços. -----

**4. EXPEDIENTE VÁRIO:** Deu conta da adesão de alguns Municípios à Plataforma “Where-to-invest-in-Portugal.com”, a que o município de Penela também aderiu, por intermédio das Associação de Desenvolvimento “Terras de Sicó”. Informou tratar-se de um site de desenvolvimento económico que integra um sistema de apoio à decisão, dirigido a empresários que procurem localizações em Portugal, para os seus investimentos. Outro aspecto em destaque foi a adopção da plataforma pela British-Portuguese Chamber of Commerce, que tem vindo a promover a respectiva utilização junto de empresários e investidores, promovendo dessa forma o marketing dos Municípios que aderiram. Nesse contexto a Innovation Point S.A. decidiu candidatar o projecto “Where-to-invest-in-Portugal.com” aos prémios Europeus de Empreendedorismo. Acrescentou ter recebido, hoje, um mail informando que o IAPMEI, a convite da DG Enterprise and Industry (da Comissão Europeia) irá incentivar a criação dessa candidatura, sendo condição o envolvimento de entidades públicas – Municípios e Associações. Tal candidatura será preparada e custeada pela Innovation Point, cabendo aos Municípios e Associações a resposta oportuna a um pequeno inquérito que permitirá obter informações para a sua valorização, para além de uma declaração de acordo de participação. -----

O executivo tomou conhecimento do interesse da candidatura. -----

**5. APOIO MUNICIPAL A ASSOCIAÇÕES PARA PAGAMENTO DO IMI:** À semelhança dos anos anteriores, face aos pedidos de apoio apresentados pelas Associações do concelho para pagamento do IMI, a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, autorizar o senhor Presidente a apoiar financeiramente em valor igual ao imposto que lhes é atribuído, as Associações que o solicitem, desde que façam prova do pagamento efectuado. -----

**O senhor Vereador António Alves saiu da sala durante a discussão do ponto seguinte. -----**

**6. LOJA DO ANTIGO MATADOURO DO ESPINHAL - DENÚNCIA DE CONTRATO DE CONCESSÃO:** Pela senhora **Sílvia Maria Rodrigues Rainho**, residente na Rua do Cabo da Aldeia, em Espinhal, concelho de Penela, foi apresentado um pedido de rescisão ao contrato de concessão da Loja Um do Antigo Matadouro do Espinhal.-----  
----- A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, autorizar a rescisão do contrato a partir da data solicitada. -----

**O senhor Vereador António Alves retomou os trabalhos. -----**

**7. REESTRUTURAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPAIS E RESPECTIVO QUADRO DE PESSOAL:** Pelo senhor Presidente foi dado conta da necessidade da reorganização da Estrutura dos Serviços, acrescentando ter acompanhado todas as actividades inerentes ao mesmo e salientando a colaboração dos Sindicatos. Nesse sentido, deu conta do teor da seguinte proposta:-----  
**“Reestruturação dos Serviços Municipais, Alteração ao Quadro de Pessoal e Criação do Quadro de Pessoal Abrangido Pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, por Tempo Indeterminado”-----**

O quadro de pessoal de qualquer instituição constitui um importante instrumento de gestão, operacionalização e racionalização dos seus recursos humanos. O quadro de pessoal do Município de Penela vigora desde Agosto de 1998 necessitando, por conseguinte, de alguns ajustamentos de vária ordem. -----

As alterações propostas ao quadro de pessoal do Município de Penela têm como objectivo dotar a Autarquia de um quadro de pessoal adequado às suas necessidades, resultantes de um quadro normativo que atribui crescentes atribuições e competências aos Municípios, tornando-se necessário uma aposta clara num quadro técnico especializado. Pretende-se também que a presente alteração ao quadro de pessoal corresponda de forma mais adequada aos objectivos estratégicos da Autarquia que passam, obrigatoriamente, pela permanente melhoria dos serviços prestados às populações, por uma gestão racional e eficaz dos seus recursos, pela dignificação e valorização profissionais dos seus trabalhadores e pela criação e promoção de modelos de desenvolvimento económico, social e cultural do Concelho. -----

**Exposição de Motivos-----**

O Modelo Organizacional perfilhado na presente proposta pretendeu dar resposta a 3 vectores fundamentais para o funcionamento da Autarquia: -----

- a)** Dotar a estrutura dos serviços municipais de unidades orgânicas que, face ao quadro jurídico - normativo à data publicado, pudessem melhor interpretar e operacionalizar a panóplia de atribuições e competências confiadas às Autarquias Locais; -----
- b)** Estabelecer uma melhor articulação entre as diversas unidades orgânicas, classificando, para o efeito, com maior rigor e objectividade, as competências que lhe são confiadas, numa perspectiva actualista e evolutiva face aos constantes desafios que se colocam às Autarquias Locais; -----
- c)** Por último, dar uma resposta pró-activa ao nível da sua estrutura organizacional, ciente que o caminho da descentralização é manifestamente irreversível, assumindo, cada vez mais, as Autarquias um conjunto de atribuições cuja pertença era, originariamente, do Estado. -----

Ora, decorridos, aproximadamente, 8 anos sobre a data da entrada em vigor de tal estrutura organizativa, é tempo de avaliar a experiência decorrente da sua aplicação efectiva no quotidiano do Município, ponderando as vantagens e desvantagens do seu contributo na dinâmica organizacional emergente dos próprios serviços municipais, do seu relacionamento interno e externo e do grau de satisfação do cidadão relativamente aos serviços prestados pelo município, este último indissociável

da própria capacidade de resposta evidenciada pelas diversas unidades orgânicas que, actualmente, integram a sua estrutura organizativa. -----

Por outro lado, sendo o município uma organização constituída por pessoas, devidamente dirigidas e coordenadas, que desenvolvem actividades todas elas voltadas para a satisfação das necessidades colectivas e de interesse público, utilizando, para o efeito, meios humanos, materiais e funcionais para alcançar determinados objectivos, não poderia a mesma ser indiferente à dinâmica de mudança caracterizadora das sociedades contemporâneas e nos seus diversos níveis ou planos: legislativo, político, económico, social e organizacional. -----

#### **Alterações preconizadas ao quadro de pessoal** -----

Em traços gerais, as alterações ora preconizadas ao quadro de pessoal apenas pretendem dar execução à reforma do modelo organizacional ora proposto, com repercussão directa na criação e ou extinção dos lugares e/ou vagas correspondentes. -----

Por outro lado, a aprovação ora proposta, do quadro de pessoal associado à aplicação, pela autarquia, do regime do contrato individual de trabalho da Administração Pública, estatuído na Lei nº 23/2004, de 22 de Junho, em observância do disposto no nº 1, do artigo 7º, da citada Lei, irá, também, implicar a introdução de medidas correctivas à dotação das vagas disponíveis no quadro de pessoal originário, quadro da função pública da autarquia – no sentido da sua efectiva diminuição e ou extinção, sendo estas consagradas, de acordo com os princípios da proporcionalidade e necessidade adequadas e da racionalidade dos recursos humanos afectos ao Município, no quadro de pessoal do contrato individual de trabalho, com ganhos de eficácia, simplificação e agilização evidentes. -----

Porém para uma melhor compreensão e esclarecimento das alterações do quadro de pessoal, a presente proposta é complementada com dois documentos denominados, respectivamente, “Quadro de pessoal do município de Penela” e “Quadro de pessoal no regime do contrato individual de trabalho do município de Penela”. -----

#### **Enquadramento Legal**-----

Nos termos do disposto no art. 244 da Constituição da Republica Portuguesa, sob a epígrafe “Pessoal das Autarquias Locais”, as Autarquias Locais possuem quadros de pessoal próprios, nos termos da Lei, constituindo tal prerrogativa, um dos elementos fundamentais caracterizadores da sua autonomia. -----

Com base em tal preceito constitucional podem as Autarquias Locais, no caso, os Municípios, *criar ou modificar, autonomamente nos limites da Lei, o seu modelo organizacional e os seus quadros de pessoal, necessários para a gestão das suas actividades, segundo o princípio da liberdade de escolha do sistema de organização.* -----

Tal princípio constitucional acabou por ter concretização ordinária com a publicação e entrada em vigor do DL 116/84, 16 de Abril, e ulteriores alterações, diploma que veio a estabelecer os princípios a que obedece a organização dos serviços municipais. O princípio de autonomia confiado as Autarquias Locais, substantivado na escolha do seu modelo organizacional, encontra-se protegido, não só pela observância dos princípios ou parâmetros de gestão de serviços consagrados na lei mas, e sobretudo, por critérios de natureza económica, consagrando-se uma cláusula legal de salvaguarda restritiva ou limitadora dos encargos emergentes com o pessoal dos seus quadros e, em geral, da sua estrutura orgânica. -----

A presente proposta de reorganização dos serviços municipais, não sendo indiferente a tais princípios correlacionados com a diminuição e/ou estabilização das despesas de pessoal da autarquia, dá integral cumprimento às normas legais retro-citadas constituindo, aliás, um passo ou contributo decisivo no sentido da diminuição das despesas com pessoal no Município de Penela. -----

Por último, a aprovação do “Quadro de pessoal no regime do contrato individual de trabalho do Município de Penela”, ora sugerida, tem suporte legal no artigo 7 da Lei nº 23/2004, de 22 de Junho, sob a epígrafe “Limites à Contratação”, prevendo-se no seu nº 1 que as pessoas colectivas apenas podem celebrar contratos de trabalho por tempo indeterminado se existir um quadro de pessoal para esse efeito e nos limites desse quadro, o qual deverá ser complementado com a aprovação de regulamento interno disciplinador do processo de recrutamento e selecção dos respectivos colabores que fiquem a coberto de tal regime laboral. -----

Deste modo, coloca-se à consideração do Executivo a aprovação da alteração ao quadro de pessoal do Município de Penela que se anexa, e o conseqüente envio à Assembleia Municipal, dado que, nos

termos das alíneas n) e o) n.º 2 do art.º 53.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, compete àquele órgão autárquico, aprovar, nos termos da Lei, a criação ou reorganização de serviços municipais e ainda, aprovar os quadros de pessoal dos diferentes serviços do município.” -----

-----Após algumas considerações sobre o assunto a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a reestruturação dos Serviços Municipais e respectivo Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Penela, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 116/84, de 6 de Abril, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 44/85, de 13 de Setembro, conjugado com os art.ºs. 53.º, n.º 2 alínea n) e o) e 64.º, n.º 6 alínea a) da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, mandando submeter aquele documento à Assembleia Municipal para a competente apreciação e aprovação.-----

## **8. QUADRO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:-----**

**8.1 – REGULAMENTO DO PROCESSO DE SELECÇÃO:** Na apresentação deste assunto o senhor Presidente deu conta dos fundamentos que justificam a criação do Quadro de Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente a necessidade de dar enquadramento a um conjunto vastíssimo de novas funções e competências que foram transferidas para as autarquias municipais e que não têm enquadramento no quadro da função pública, mas que têm de ser enquadradas devidamente e a clarificação e resolução da situação de contratos a termo e outras modalidades, que correspondem a necessidades permanentes do serviço e em regime de subordinação hierárquica. Pedeu, ainda, à Chefe de Repartição, a secretariar a reunião, que melhor explicasse o assunto. -----

-----Pela Chefe de Repartição foi explicado que, há algum tempo que os serviços da Câmara Municipal, têm vindo a tentar encontrar a solução que resolva as limitações que a legislação impõe. Entretanto, surgiu a legislação no sentido da criação dos quadros de contratos individuais de trabalho que impõe também uma limitação de não haver a inter-comunicabilidade entre os dois quadros, de contratos individuais de trabalho (CIT) e o quadro da função pública. Fica então como que fechado o quadro da Câmara Municipal, corporizando uma orientação do Governo, no sentido de que as próximas admissões e as reposições sejam feitas já no âmbito do novo quadro do Contrato Individual de Trabalho. Acrescentou que o Quadro CIT é basicamente a transposição do Quadro da Função Pública no que à definição das carreiras concerne, pressupondo a aprovação dos regulamentos que instituem as regras, em função das quais são possíveis as admissões, as progressões, etc. e são altamente restritivos.-----

-----Face ao exposto a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do processo de selecção de Pessoal, no Regime de Contrato individual de trabalho do Município de Penela, que a seguir se dá por transcrito. Mais deliberou, por unanimidade, enviar à Assembleia Municipal, nos termos do disposto na alínea o) do artigo 53.º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro, para aprovação. -----

### **“Anexo IV-----**

#### **Regulamento do processo de selecção de pessoal em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado-----**

O desenvolvimento verificado nas atribuições e competências das autarquias locais exige que as mesmas se dotem de estruturas e recursos humanos, de modo a poderem responder às solicitações dos munícipes, assegurando uma maior coordenação técnica e funcional. É hoje consensual que a utilização de contrato de trabalho no seio da Administração Pública comporta especificidades que decorrem, por um lado, da especial natureza de empregador que prossegue o interesse público e, por outro, dos princípios constitucionais que vinculam todos os trabalhadores da Administração Pública. Estas especificidades foram já reconhecidas na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, o qual previu a adaptação das suas normas aos contratos de trabalho na Administração Pública. -----

Com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, as pessoas colectivas públicas passaram a poder celebrar contratos de trabalho por tempo indeterminado, constituindo-se, assim, um importante instrumento de modernização e flexibilização, desde que utilizado nas condições em que se possa configurar como uma alternativa adequada ao regime da função pública e igualmente apta à

prossecação do interesse público. -----  
O artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, determina que a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado seja precedida de um processo de selecção. Este processo de selecção carece, porém, de regulamentação no que respeita às regras a que há-de obedecer, devendo cada entidade pública defini-las através de estatutos próprios ou de regulamentos internos. Assim, ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho propõe-se o seguinte regulamento: -----

**Artigo 1.º** -----

**Objecto** -----

O presente regulamento define as regras a que obedece o procedimento prévio à contratação para celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado. -----

**Artigo 2.º** -----

**Princípios e garantias**-----

1. O processo de selecção obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos. -----
2. Para respeito dos princípios referidos no número anterior são garantidos: -----
  - a) A publicitação da oferta de emprego; -----
  - b) A divulgação atempada dos métodos e critérios de selecção a utilizar no programa das provas de conhecimento e do sistema de classificação final; -----
  - c) A neutralidade da composição da Comissão prevista no n.º 4 do artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho; -----
  - d) A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação; -----
  - e) A decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção; -----
  - f) O direito de reclamação e de recurso. -----

**Artigo 3.º** -----

**Competência para abertura do processo de selecção**-----

É competente para determinar a abertura de processo prévio à contratação, destinada ao preenchimento de todos ou alguns lugares vagos existentes, o Presidente da Câmara de Penela ou quem tenha poderes por ele delegados. -----

**Artigo 4.º** -----

**Comissão** -----

1. A aplicação dos métodos e critérios de selecção é efectuada por uma Comissão preferencialmente constituída por pessoas com formação específica na área de recrutamento e selecção, sendo composta por um Presidente e dois Vogais Efectivos. -----
2. A composição da Comissão pode ser alterada por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum. -----
3. No caso previsto no número anterior, a nova Comissão dá continuidade às operações do processo de selecção, assume integralmente os critérios definidos e aprova o processado. -----
4. O Presidente e os Vogais da Comissão não podem ter categoria inferior àquela para que é aberto o processo de selecção, excepto se forem membros da Câmara Municipal ou exercerem cargos dirigentes. -----

**Artigo 5.º** -----

**Designação da Comissão** -----

1. Os membros da Comissão são designados pela entidade com competência para determinar a abertura do procedimento. -----
2. No mesmo acto é designado o Vogal que substitui o Presidente da Comissão nas suas faltas e impedimentos, bem como os Vogais Suplentes em número igual ao dos Vogais Efectivos. -----

**Artigo 6.º** -----

**Competência da Comissão** -----

1. Compete à Comissão a realização de todas as operações do processo de selecção, sem prejuízo do poder de recorrer a outras entidades públicas ou privadas especializadas na matéria ou detentoras de conhecimentos técnicos específicos exigíveis para o exercício das funções para que é aberto o procedimento para a realização de todas ou parte das operações. -----



2. A Comissão pode exigir dos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito. -----

**Artigo 7.º** -----

**Funcionamento da Comissão**-----

1. A Comissão só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal. -----

2. Das reuniões da Comissão são lavradas actas contendo os fundamentos das decisões tomadas. ----

**Artigo 8.º** -----

**Métodos de Selecção**-----

1. A definição dos métodos de selecção e respectivo conteúdo é feita em função da complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao respectivo conteúdo funcional e ao conjunto de requisitos de natureza física, psicológica, habilitacional ou profissional exigível para o seu exercício. -----

2. No processo de selecção podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, e com carácter eliminatório, os seguintes métodos: -----

- a) Provas de Conhecimento; -----
- b) Avaliação Curricular; -----
- c) Entrevista Profissional de Selecção. -----

**Artigo 9.º** -----

**Provas de Conhecimento**-----

1. As provas de conhecimento visam avaliar os níveis de conhecimentos académicos ou literários e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função. -----

2. As provas podem avaliar conhecimentos gerais ou específicos, assumir a forma escrita ou oral e revestir natureza teórica ou prática. -----

**Artigo 10.º** -----

**Avaliação Curricular**-----

1. A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o processo de selecção é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional. -----

2. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função: -----

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 colocados a concurso;

c) A Experiência Profissional, em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacidades adequadas, com avaliação da sua natureza e duração. -----

**Artigo 11.º** -----

**Entrevista Profissional de Selecção**-----

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

2. Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual, contendo os factores em apreciação, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. -----

**Artigo 12.º** -----

**Aviso de oferta de trabalho**-----

1. O processo de selecção inicia-se com a publicitação da oferta de trabalho efectuada nos termos do n.º 3 do artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho. -----

2. Para além dos elementos obrigatórios previstos nos termos da lei e de outros que a Comissão considere relevantes, o aviso deve ainda conter o prazo em que podem ser apresentadas as candidaturas.-----

**Artigo 13.º** -----

**Requerimento de Admissão**-----

1. A apresentação à selecção para a contratação é efectuada por requerimento escrito dirigido ao Presidente da Comissão de Selecção, do qual deve constar a identidade do requerente, incluindo o seu

domicílio, as habilitações literárias, bem como o lugar a que se candidata, com indicação do aviso de oferta de trabalho, acompanhado dos demais documentos exigidos no aviso. -----

2. O requerimento e demais documentos referidos no número anterior são apresentados até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidatura, sendo entregues pessoalmente nos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Penela ou remetidos pelo correio, com aviso de recepção, atendendo-se, neste último caso, à data do registo. -----

**Artigo 14.º** -----

**Documentos** -----

1. Os candidatos devem apresentar os comprovativos da titularidade dos requisitos especiais legalmente exigidos para provimento dos lugares a preencher. -----

2. As habilitações literárias ou profissionais são comprovadas pelo respectivo certificado ou outro documento idóneo. -----

**Artigo 15.º** -----

**Verificação dos Requisitos de Admissão** -----

1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, a Comissão procede à verificação liminar dos requisitos de admissão, no prazo máximo de 15 dias úteis. -----

2. Após a conclusão do procedimento previsto no artigo seguinte, ou não havendo candidatos liminarmente não admitidos, no termo do prazo previsto no n.º 1, é afixado nos serviços uma relação dos candidatos admitidos. -----

**Artigo 16.º** -----

**Rejeição Liminar** -----

1. Serão liminarmente rejeitadas pela Comissão as candidaturas que: -----

a) Forem entregues nos Recursos Humanos ou tiverem registo de correio posterior ao prazo estabelecido no aviso; -----

b) Não estiverem instruídas com os documentos e de acordo com os requisitos exigidos no aviso. -----

**Artigo 17.º** -----

**Candidatos Não Admitidos** -----

1. Os candidatos não admitidos liminarmente são notificados para, se assim o entenderem, reclamarem, no prazo de 10 dias, contra a rejeição liminar. -----

2. A notificação contém o enunciado sucinto dos fundamentos da rejeição liminar, sendo efectuada por ofício em carta registada. -----

3. Não é admitida a junção de documentos que devessem ter sido apresentados dentro do prazo previsto para a entrega das candidaturas. -----

4. Terminado o prazo para reclamar, a Comissão aprecia as alegações oferecidas e, caso mantenha a decisão de rejeição liminar, notifica todos os candidatos não admitidos, de acordo com o estabelecido no n.º 2. -----

**Artigo 18.º** -----

**Convocação dos candidatos admitidos** -----

1. Os candidatos admitidos são convocados para realização dos métodos de selecção através de ofício em carta registada. -----

2. A aplicação dos métodos de selecção tem início no prazo máximo de 20 dias úteis contado da data de afixação da relação de candidatos admitidos. -----

**Artigo 19.º** -----

**Classificação final** -----

1. Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 20 valores. -----

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

3. O método de selecção previsto no artigo 11.º, quando usado complementarmente a outro método de selecção, não pode isoladamente ter ponderação superior à fixada para a prova de conhecimentos ou avaliação curricular. -----

**Artigo 20.º** -----

**CrITÉrios de preferência** -----

Compete à Comissão estabelecer previamente os critérios de preferência em caso de igualdade de classificações. -----

- Artigo 21.º** -----  
**Decisão e Participação aos Interessados**-----  
1. Terminada a aplicação dos métodos de selecção, a Comissão elabora no prazo máximo de 10 dias úteis a decisão fundamentada e escrita relativa à classificação e ordenação dos candidatos e procede à respectiva notificação através de ofício em carta registada. -----  
2. Da notificação consta, ainda, a possibilidade de reclamar contra a decisão, no prazo de 10 dias úteis.
- Artigo 22.º** -----  
**Classificação Final** -----  
Terminado o prazo para reclamar, a Comissão aprecia as alegações oferecidas e procede à elaboração da classificação final, à graduação e à ordenação dos candidatos. -----
- Artigo 23.º** -----  
**Homologação** -----  
1. A acta que contém a lista de classificação final, acompanhada das restantes actas, é submetida a homologação do Presidente da Câmara. -----  
2. Homologada a acta a que se refere o número anterior, a lista de classificação final é notificada aos candidatos através de ofício em carta registada. -----
- Artigo 24.º** -----  
**Recursos** -----  
1. Da rejeição liminar cabe recurso a interpor no prazo de oito dias úteis para o Presidente da Câmara ou, se este for membro da Comissão, para a Câmara Municipal. -----  
2. Da homologação da lista final cabe recurso, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias úteis para a Câmara Municipal. -----
- Artigo 25.º** -----  
**Celebração do Contrato**-----  
Os candidatos serão chamados para celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado segundo a ordenação da respectiva lista de classificação final. -----
- Artigo 26.º** -----  
**Regime de férias e remuneração**-----  
No que respeita ao regime de horários e períodos normais de trabalho, ao regime de férias, ao estatuto remuneratório, incluindo ajudas de custo, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal, promoções e progressões na carreira, é aplicável o regime estabelecido para a função pública. -----
- Artigo 27.º** -----  
**Quadro de pessoal**-----  
O quadro de pessoal em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado é o resultante do anexo III, não sendo intercomunicável com o quadro de pessoal do regime de função pública. -----
- Artigo 28.º** -----  
**Regulamentos complementares** -----  
De acordo como artigo 11.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, podem ser emitidos regulamentos internos, nos termos previstos no Código de Trabalho e com as especificidades constantes dessa disposição legal, aplicáveis ao pessoal em regime de contrato de trabalho. -----
- Artigo 29.º** -----  
**Entrada em vigor**-----  
O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte após a sua publicação no “Diário da República”, II.ª Série”. -----
- 8.2 - REGULAMENTO INTERNO DO PESSOAL:** Tendo em conta a aprovação do Quadro do Contrato Individual de Trabalho do Município de Penela, a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento adiante transcrito e enviá-lo à Assembleia Municipal, **nos termos do** disposto na alínea o) do artigo 53º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro, para aprovação. -----  
“Regulamento Interno do Pessoal no Regime do Contrato Individual de Trabalho-----
- CAPÍTULO I**-----  
**Disposições gerais**-----  
**Artigo 1º**-----

### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, ao serviço do Município de Penela, adiante designado por Município de Penela.
2. Ao pessoal no regime de contrato individual de trabalho do Município 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 do trabalho que venham a ser adoptados nos termos da lei.
3. O regime do presente Regulamento pode ser complementado por despachos do Presidente da Câmara no âmbito das competências próprias de gestão e direcção dos recursos humanos afectos aos serviços municipais [alínea a) do n.º. 2 do artigo 68º da 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 no regime do contrato individual de trabalho o Horário de Trabalho do Município e as normas de controlo de assiduidade em vigor para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

### **Artigo 3.º**

#### **Regime da segurança social**

1. O pessoal no regime do contrato individual de trabalho do Município 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 ou dos acidentes em serviço e das doenças profissionais, previstos 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**

O processo de recrutamento e selecção de pessoal com vista à celebração de contrato individual de trabalho rege-se de acordo com regulamento próprio aprovado pelo Município.

### **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 faz-se, em regra, no escalão mais baixo da categoria de base da respectiva carreira, as quais são equiparadas às do regime de emprego público, com as adaptações previstas para a administração local.
3. Excepcionalmente, por despacho fundamentado do Presidente da Câmara, 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 fundamentadas.

### **Artigo 6.º**

#### **Contrato de trabalho**

1. As admissões de trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho no Município efectuam-se através da celebração de contrato, com observância do período experimental.
2. A celebração de contratos de trabalho com termo resolutivo, certo ou incerto, só pode ter lugar nas situações e nas condições previstas nos artigos 9.º e 10.º da Lei n. 23/2004, de 22 de Junho (\*).
3. O contrato individual de trabalho reveste a forma escrita, é assinado por ambas as partes, em duplicado, destinando-se um exemplar ao Município e outro ao trabalhador, e contém as seguintes menções, para além de outras obrigatórias por lei:
  - a) O nome ou denominação e o domicílio ou sede dos contraentes;
  - b) O tipo de contrato;
  - c) A indicação do processo de selecção adoptado;
  - d) A indicação da entidade que autorizou a contratação;

- e) O local de trabalho, bem como a sede do Município, e a indicação de que trabalhador está obrigado a exercer temporariamente a sua actividade noutros locais no território nacional ou no estrangeiro que lhe sejam determinados pelo respectivo superior hierárquico; -----
- f) A carreira, a categoria e a caracterização sumária da actividade contratada, o seu conteúdo funcional e o índice e escalão em que o trabalhador ingressa; -----
- g) A data de celebração do contrato e a do início da produção dos seus efeitos;-----
- h) A duração do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo certo, e sua duração previsível, se for sujeito a termo resolutivo incerto; -----
- i) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;-----
- j) Os prazos de aviso prévio a observar pelo Município e pelo trabalhador para a denúncia ou resolução do contrato ou, se for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- k) O valor e a periodicidade da retribuição; -----
- l) O período normal de trabalho diário e semanal; -----
- m) O instrumento de regulamentação colectiva aplicável, quando seja o caso.-----

4.As menções constantes das alíneas i), j), k) e l) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente Regulamento, do Regulamento de Horário de Trabalho o Município ou de instrumento de contratação colectiva aplicável. -----

5.No acto de ingresso, é fornecido ao trabalhador um exemplar de cada um dos instrumentos referidos no número anterior, que farão parte integrante do respectivo contrato de trabalho.-----

#### **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) 180 dias para os trabalhadores da carreira técnica superior e especialistas de informática;-----
- b) 90 dias para os trabalhadores inseridos nas restantes carreiras. -----

2.Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo certo ou incerto, o período experimental é o que em cada situação resulta do Código do Trabalho.-----

3.No decurso do período experimental, 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 do Município, sujeito ao regime de contrato individual de trabalho (abreviadamente quadro CIT), foi aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

2.Os conceitos adoptados no quadro do contrato individual de trabalho 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 do Município no regime de contrato individual de trabalho encontram-se integrados nas carreiras constantes do quadro do CIT. -----

2.O ingresso nas carreiras depende:-----

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

3.O ingresso nas carreiras de técnico superior e de técnico é precedido de um estágio probatório nos mesmos termos que são exigíveis para as correspondentes carreiras do regime de emprego público,

salvo se tal ingresso tiver sido precedido de contrato de trabalho a termo resolutivo de duração não inferior a um ano para o mesmo conteúdo funcional. -----

**Artigo 10.º** -----

**Categorias e escalões** -----

As carreiras dos trabalhadores no regime do CIT do Município desenvolvem-se por categorias, comportando cada uma delas vários escalões, de acordo com o anexo III. -----

**Artigo 11.º** -----

**Conteúdo funcional** -----

1. Os conteúdos funcionais das diversas carreiras e categorias que integram o quadro do 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 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 a orientação e direcção do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo da autonomia profissional inerente a cada carreira. -----

**Artigo 13.º** -----

**Avaliação do desempenho** -----

A avaliação do desempenho dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho do Município rege-se pelo disposto no Sistema Integrado de Avaliação do 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, aplicado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho. -----

**Artigo 14.º** -----

**Valorização profissional** -----

O regime da valorização profissional do trabalhador em contrato individual de trabalho no que diz respeito à sua formação, reclassificação, recolocação e reconversão é objecto de regulamentação específica, a divulgar internamente. -----

**Artigo 15.º** -----

**Formação profissional** -----

1. A formação profissional, constante do plano anual de formação profissional aprovado pelo Município, fomenta e apoia iniciativas e desenvolve programas com carácter sistemático tendo como objectivo prioritário a aquisição ou actualização de conhecimentos profissionais dos trabalhadores, com vista à elevação do seu nível de produtividade e de desempenho individual e organizacional, de forma a dar cabal execução aos planos de actividades do Município. -----

2. Para os efeitos do número anterior, os serviços de recursos humanos do Município serão dotados dos meios humanos e materiais julgados adequados à prossecução de uma equilibrada política de formação profissional. -----

3. Aos trabalhadores que tenham de frequentar acções de formação profissional efectuadas em local diverso do seu local habitual de trabalho são asseguradas as condições inerentes às deslocações em serviço. -----

4. As acções de formação, nomeadamente as que visem a promoção na carreira, são objecto de avaliação, a qual assenta em critérios gerais, sem prejuízo de eventuais critérios específicos que possam vir a ser estabelecidos pela natureza de certas acções de formação. -----

**Artigo 16.º** -----

**Evolução profissional** -----

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

**Artigo 17.º** -----

**Progressão** -----

1. 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.-----
- 2.O tempo de serviço exigido no número anterior para progressão é reduzido um ano no caso de o trabalhador ter obtido durante dois anos consecutivos imediatamente anteriores uma avaliação de desempenho com classificação de *Muito bom* ou de *Excelente*, nos termos previstos no respectivo regulamento. -----
- 3.Compete à Secção de Recursos Humanos a verificação dos requisitos previstos nos números anteriores e a produção dos actos necessários à concretização dos efeitos deles decorrentes. -----

#### **Artigo 18.º**-----

##### **Promoção**-----

1. A promoção dos trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho do Município não é feita para a categoria imediatamente superior àquela que o trabalhador detém e é da competência do Presidente da Câmara.-----
- 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.-----
3. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: -----
- a) Tempo mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
  - b) Avaliação de desempenho nos três últimos anos na carreira de pelo menos *Bom*, nos termos previstos no respectivo regulamento; -----
  - c) Aprovação em concurso nos termos do disposto no n.º 7.-----
- 4.O tempo mínimo de serviço efectivo na categoria para efeitos de promoção será reduzido quando a avaliação de desempenho seja igual ou superior a *Muito bom*, nos termos previstos no artigo 15.o da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.-----
- 5.Os trabalhadores que, tendo sido opositores, com aproveitamento, a concurso de promoção, permaneçam, por força do n.º 6.1 deste artigo, por tempo igual ou superior a nove anos no último escalão de uma categoria transitam para o escalão imediatamente da categoria seguinte.-----
- 6.Aos concursos de promoção aplicam-se as seguintes regras: -----
- 6.1 O presidente do Município fixa em cada ano, para cada carreira, a percentagem ou o número de promoções a efectuar. -----
- 6.2 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. As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50% da classificação total atribuída ao concurso. -----
- 6.3 Os concursos para promoção serão abertos até 31 de Maio de cada ano, por decisão do presidente do Município, que nomeará a respectiva comissão. O respectivo aviso de abertura será divulgado através de circular informativa. -----
- 6.4 Poderão candidatar-se todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 do presente artigo.
- 6.5 As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pela comissão, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação e a análise e a classificação das mesmas.
- 6.6 O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pelo Município, a pedido e sob supervisão da comissão, a outras entidades ou pessoas especializadas de colaboração na realidade de algumas acções dos concursos. -----
- 6.7 A comissão será constituída por três ou cinco membros efectivos, sendo um o presidente. Serão designados conjuntamente dois vogais suplentes.-----
- 6.8 Ressalvadas as situações de urgência, o exercício das funções na comissão prevalece sobre todas as outras tarefas, incorrendo os seus membros em responsabilidade quando, sem justificação, não procedam com a celeridade adequada à natureza dos procedimentos que lhes forem cometidos.-----
- 6.9 Das reuniões da comissão serão elaboradas actas de que constarão as decisões tomadas e a respectiva fundamentação. -----
- 6.10 As provas serão classificadas na escala de 0 a 20 valores, considerando-se aptos os candidatos

que obtenham classificação média final igual ou superior a 12 valores, não podendo, no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver.-----

6.11 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.-----

6.12 A comissão remeterá as listas de classificação final à Secção de Pessoal, que as publicitará, juntamente 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 dessa publicação, dizer, por escrito, o que se lhes oferecer.-----

6.13 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, remetendo as listas de classificação final à Secção de Pessoal, que as submeterá a homologação do presidente do Município, que as publicitará.-----

6.14 As promoções dos candidatos melhor classificados efectuam-se para as vagas a concurso, fixadas pelo presidente do Município nos termos do n.º 6.1 deste artigo, e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeite o concurso ou em data posterior que não exceda o dia 1 de Abril para os concursos que não tenham sido concluídos antes daquela data.-----

#### **Artigo 19.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 ao abrigo do contrato individual de trabalho celebrado com o Município 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 disciplinar ou de licença sem retribuição.-----

#### **Artigo 20.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 do Município ou noutro local que lhes seja temporária e expressamente indicado.-----

3. O regime das deslocações em serviço e das correspondentes ajudas de custo para prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho é o que vigorar para os trabalhadores com vínculo de emprego público.-----

4. O Município proporciona aos seus trabalhadores boas condições de trabalho, de acordo com a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho.-----

#### **Artigo 21.º**-----

##### **Deveres dos trabalhadores**-----

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores do Município no regime do contrato individual de trabalho 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 especificados no Código do Trabalho, são os seguintes deveres dos trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho do Município:-----

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

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 o Município 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 ao Município, 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 do Município.-----
- j) Os trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho estão sujeitos ao regime de incompatibilidades do pessoal com vínculo de funcionário ou de agente administrativo. -----

#### **Artigo 22.º**-----

##### **Férias**-----

Os trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho do Município estão sujeitos ao regime de férias estipulado pelo Código do Trabalho, devendo, designadamente, ser observadas as seguintes condições:-----

- a) Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis, que se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e se reporta ao trabalho prestado no ano anterior; -----
- b) O período de férias pode ser utilizado parceladamente, devendo um dos sub períodos ser, no mínimo, de 10 dias úteis;-----
- c) A marcação de férias obedece 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 23.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 da lei.-----
3. As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao Município com a antecedência mínima de cinco dias.-----
4. Quando imprevisíveis, as faltas devem ser comunicadas ao superior hierárquico logo que possível e no prazo máximo de quarenta e oito horas sobre o início da situação de ausência. -----
5. No prazo referido no número anterior, 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 omissivo no presente Regulamento aplicam-se em matéria de faltas o estabelecido no Código do Trabalho do Município e as normas de controlo de assiduidade em vigor. -----

#### **Artigo 24.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 feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie. -----
3. A remuneração é paga no dia 25 do mês a que respeita. -----
4. 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. -----
5. Aos trabalhadores será atribuído em cada ano civil um subsídio de Natal pagável em Novembro, de montante igual à remuneração auferida correspondente à do 1.º dia do mês referido.-----
6. O Município 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 em que o trabalhador labore o mínimo de quatro horas.-----

7. A tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho é a que resulta dos escalões constantes do quadro de pessoal com contrato individual de trabalho a que se refere o n.º 1 do artigo 8.º do presente Regulamento, sendo actualizada anualmente de acordo com a percentagem que vier a ser fixada para a Administração Pública, sem prejuízo do estipulado em instrumento de regulamentação colectiva aplicável.-----

**Artigo 25.º**-----

**Descontos**-----

1. A determinação dos valores líquidos das remunerações efectua-se mediante a dedução dos descontos obrigatórios a reter na fonte, calculados exclusivamente na base da retribuição ilíquida individual.-----

2. Para todos os efeitos legais, designadamente o da reforma, as deduções devidas pelo pessoal incidirão sobre a totalidade da remuneração correspondente às funções exercidas no Município.-----

**Artigo 26.º**-----

**Cessação da prestação de trabalho**-----

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

**Artigo 27.º**-----

**Responsabilidade e acção disciplinar**-----

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

**Artigo 28.º**-----

**Entrada em vigor**-----

O presente Regulamento entra em vigor aquando da publicação do quadro de pessoal em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na II série do Diário da República”.-----

**9. DINAMIZAÇÃO CULTURAL – RESIDÊNCIA ARTÍSTICA DE GRUPO DE TEATRO –**

**ACORDO DE COLABORAÇÃO:** Pelo senhor Presidente foi dado conta da oportunidade surgida, na área cultural, que permitirá a residência artística da Associação Cultural “Encerrado para Obras”, no decurso de um ano. Saliu a importância de tal valência pelo facto de permitir a realização de várias actividades, como a coordenação de um Curso de Iniciação Teatral, a realização de uma oficina de malabarismo, a realização da acção “Encenadores de Palmo e Meio”, através do qual alunos das escolas terão oportunidade de colaborar na montagem das produções que a companhia venha a criar em Penela, entre outros.-----

Face ao exposto, a Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar os termos do acordo de colaboração adiante transcrito, a celebrar com a **Encerrado para Obras – Associação Cultural e Artística**, autorizando o senhor Presidente a subscreve-lo.-----

**I. PARTES**-----

**Entre**-----

Município de Penela, **pessoa colectiva com sede na Praça do Município, 3230-253 Penela, concelho de Penela, NIPC n.º 506 778 037, neste acto devidamente representada pelo Presidente da Câmara Municipal, Eng.º Paulo Jorge Simões Júlio, adiante designada por primeiro outorgante,**-----

**E**-----

**Encerrado para Obras – Associação Cultural e Artística**, associação constituída por Escritura Pública de 10 de Fevereiro de 1999, NIPC 505 507 978, com sede na Travessa da Couraça de Lisboa n.º 22, 2.º Dt.º, em Coimbra, neste acto devidamente representado por David Lopes da Cruz, portador do BI n.º 10431065, emitido em 25/07/2006 pelos SIC de Coimbra, e por Ana Estela Dinis Martins Lopes, portadora do BI n.º 10840452, emitido em 24/04/2003 pelos SIC de Coimbra, na qualidade de membros da Direcção, adiante designada por segundo outorgante,-----

**Considerando:**-----

Que é na cultura que reside o factor essencial na definição da identidade de um Município;-----

Que a aposta na área cultural tem como um dos seus objectivos principais desenvolver a imagem de Penela como lugar de cultura e acelerar a sua condição de pólo de contemporaneidade;-----

Que este tipo de intervenções permite uma avaliação profunda da natureza e do alcance das políticas culturais nas suas relações com os municípios, reforçando o papel da cultura como factor de

desenvolvimento;-----  
Que o presente protocolo propõe uma intervenção, por um lado, centrada no concelho, nos seus cidadãos e nas suas instituições, mas simultaneamente aberta à região, ao País e ao contexto internacional;-----

Que o segundo outorgante se apresenta como um agente de comprovada importância numa parceria alargada para a prossecução destas finalidades.-----

É celebrado o presente protocolo que se regerá pelas cláusulas seguintes:-----

## **II. OBJECTO**-----

### **Primeira**-----

#### **(Objecto)**-----

O Presente protocolo tem como objecto a definição dos termos em que se desenvolverá uma residência artística do segundo outorgante no concelho de Penela, entre Maio de 2007 e Abril de 2008.-----

## **III. OBRIGAÇÕES DO SEGUNDO OUTORGANTE**-----

### **Segunda**-----

#### **(Obrigações)**-----

Durante o período de vigência do presente protocolo, o Segundo Outorgante obriga-se a:-----

1. Desenvolver no concelho de Penela uma residência artística que passará pela realização das seguintes actividades:-----
  - a) criação, produção, montagem e apresentação do projecto de teatro “Clones e Clowns”, num total máximo de 10 espectáculos, apresentados para toda a população escolar do concelho e para o público em geral no Auditório Municipal de Penela, em datas a acordar entre ambas as partes, entre Junho de 2007 e Abril de 2008;-----
  - b) realização da acção “Encenadores de Palmo e Meio”, projecto de captação de novos públicos, através do qual alunos das escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico terão oportunidade de colaborar na montagem das produções que a companhia venha a criar em Penela durante a vigência deste protocolo, assistindo a ensaios dessas mesmas produções em 2 fases distintas da montagem sendo depois convidadas a expressar a sua opinião sobre as cenas a que assistiram;-----
  - c) coordenação de um Curso de Iniciação Teatral dirigido às faixas etárias entre os 8 e os 16 anos de idade, com um total máximo de 15 formandos, com duração de quatro semanas, com frequência de 12 horas por semana e com apresentação de um espectáculo realizado pelos formandos no último dia da acção, a ser desenvolvido dentro do período de vigência do presente protocolo, em datas a acordar entre ambas as partes;-----
  - d) realização de uma oficina de malabarismo, dirigido a todas as faixas etárias, com um total máximo de 30 formandos, com duração de oito semanas, com frequência de 2 horas por semana, a ser desenvolvido dentro do período de vigência do presente protocolo, em datas a acordar entre ambas as partes.-----
2. Garantir o pagamento de todas as importâncias que sejam devidas aos intervenientes nas actividades.-----
3. Proceder à orientação da montagem, execução e desmontagem das actividades.-----
4. Garantir a boa execução técnica e artística das actividades.-----
5. Garantir os materiais necessários à realização das actividades formativas.-----
6. Colaborar com o Primeiro Outorgante na captação de públicos para as actividades abrangidas no âmbito do presente protocolo.-----
7. Enviar à primeira outorgante todo o material promocional que considerar relevante para a promoção das actividades, autorizando desde já a sua reprodução para fins promocionais.-----
8. Garantir a produção e colaborar na distribuição dos materiais de promoção e divulgação das actividades.-----
9. Garantir em qualquer material promocional que eventualmente produza a seguinte menção: “Projecto criado em regime de residência artística na vila de Penela”, acompanhada do logótipo do primeiro outorgante.-----
10. Respeitar as condições técnicas e de segurança nos espaços de realização das actividades.-----

## **IV. OBRIGAÇÕES DO PRIMEIRO OUTORGANTE**-----

- Terceira** -----  
**(Obrigações)**-----  
O Primeiro outorgante obriga-se a:-----  
1. Pagar ao Segundo Outorgante a importância global de 5 000,00 € (cinco mil euros), isenta de IVA, referentes ao valor das actividades e logística, a liquidar, contra os respectivos recibos de quitação, até 30 dias sobre as datas de vencimento a seguir fixadas, da seguinte forma:-----  
a) 30% em Maio de 2007; -----  
b) 40% em Julho de 2007;-----  
c) 30 % em Dezembro de 2007. -----  
2. Disponibilizar os seguintes espaços durante o período de vigência do presente protocolo:-----  
a) um espaço destinado a ensaios permanentes da companhia; -----  
b) outros espaços destinados à prossecução das actividades, nomeadamente um espaço de apresentação de espectáculos e um espaço adequado à realização das actividades formativas. -----  
3. Colaborar na captação de públicos para todas as actividades abrangidas no âmbito do presente protocolo.-----  
4. Colaborar com a Companhia na promoção e divulgação das actividades, nomeadamente junto das escolas, das autarquias e outras entidades, respeitando o espírito geral do material promocional enviado pela segunda outorgante, enunciando os respectivos créditos. -----  
**V. DISPOSIÇÕES COMUNS** -----  
**Quarta**-----  
**(Cessão da posição contratual)**-----  
1. O presente protocolo não poderá, sem acordo da outra parte, ser objecto de cessão a terceiros ou de integração em qualquer sociedade.  
2. Nenhuma das partes poderá actuar em representação da outra nem vinculá-la a qualquer obrigação de carácter financeiro ou pecuniário para além do expressamente previsto neste protocolo. -----  
**Quinta**-----  
**(Responsabilidade sucessiva)** -----  
Os direitos e obrigações decorrentes deste protocolo vinculam não só os outorgantes como quaisquer entidades públicas ou privadas que eventualmente lhes sucedam em virtude da sua extinção ou cessação de actividade, e após acordo da outra parte. -----  
**VI. INCUMPRIMENTO** -----  
**Sexta** -----  
**(Resolução do protocolo)**-----  
1. O incumprimento de qualquer das obrigações emergentes do presente protocolo por falta imputável a qualquer dos outorgantes, por algum motivo que não seja a força maior nos termos da cláusula Nona, confere à outra parte o direito de proceder à resolução imediata do protocolo.--  
2. A resolução efectivar-se-á mediante comunicação à outra parte por carta registada com aviso de recepção e produzirá os seus efeitos a partir da data da sua recepção. -----  
3. Se qualquer uma das actividades acordadas não se realizar por culpa imputável ao segundo outorgante, poderá o primeiro outorgante optar pela manutenção do acordado, reduzindo a obrigação de pagamento à importância proporcional por cada actividade que realize. -----  
**Sétima**-----  
**(Efeitos da resolução por causa imputável ao segundo outorgante)** -----  
Resolvido o protocolo nos termos da cláusula anterior pelo primeiro outorgante, tem este direito a cessar de imediato as prestações indicadas na cláusula três, sem prejuízo de indemnização a título de perdas e danos. -----  
**Oitava** -----  
**(Efeitos da resolução por causa imputável ao primeiro outorgante)**-----  
Resolvido o protocolo nos termos da cláusula Sexta pelo segundo outorgante, tem este direito a fazer seu tudo o que haja recebido, designadamente nos termos da cláusula Terceira, sem prejuízo de indemnização a título de perdas e danos. -----  
**Nona**-----  
**(Casos fortuitos e força maior)** -----

1. Nenhuma das partes incorrerá em responsabilidade se, em caso fortuito ou de força maior, designadamente greves ou outros conflitos colectivos de trabalho, for impedido de cumprir as obrigações assumidas no protocolo.-----
2. A parte que invocar casos fortuitos ou de força maior deverá comunicar e justificar tais situações à outra parte, bem como informar o prazo previsível para restabelecer a situação. -----
3. A doença de qualquer um dos elementos que desenvolvem as actividades não constitui causa de força maior. -----
4. Em caso de doença de qualquer um dos elementos que desenvolvem as actividades, que obste à realização de qualquer uma destas, o segundo outorgante obriga-se a encontrar com o primeiro outorgante outra data para a sua realização durante o período de vigência do presente protocolo, sem quaisquer custos adicionais. -----

## **VII. DISPOSIÇÕES FINAIS**-----

### **Décima** -----

#### **(Redução e conversão)** -----

A invalidade total ou parcial de uma ou várias disposições constantes deste protocolo não determina a invalidade total do mesmo, antes se aplicando as regras para a redução e conversão dos contratos nos termos dos Artigos 292.º e 293.º do Código Civil. -----

### **Décima Primeira**-----

#### **(Alterações)** -----

Quaisquer alterações ao presente protocolo serão feitas obrigatoriamente por escrito e com intervenção e concordância de ambos os outorgantes. -----

### **Décima Segunda**-----

#### **(Foro competente)**-----

Para a resolução de quaisquer litígios emergentes do incumprimento deste protocolo, são competentes os tribunais do Foro da Comarca de Penela, com expressa renúncia a quaisquer outros. -

### **Décima Terceira**-----

#### **(Procedimento)** -----

1. Os pagamentos ao abrigo do presente protocolo serão efectuados após a verificação dos formalismos legais em vigor para o processamento das despesas públicas.-----
2. O presente protocolo foi elaborado em duplicado, sendo um exemplar para cada um dos outorgantes -----

**Porque estas são as suas vontades livres e esclarecidas e de boa-fé, vão ambas as partes assinar comprometendo-se a cumprir nos termos exarados.** -----

### **ASSUNTO URGENTE DE DELIBERAÇÃO IMEDIATA:** -----

Por se verificar a urgência de deliberação imediata, foi deliberado por unanimidade, e em cumprimento do estabelecido no artigo 83º. da Lei nº. 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei nº. 5-A/2002, de 11 de Janeiro, incluir nesta reunião os seguintes pontos:-----

**10. REGULAMENTO DO CONCURSO DE DOCE REGIONAL SICÓ - II MOSTRA DE PRODUTOS ENDÓGENOS E FESTA DE GASTRONOMIA – RATIFICAÇÃO:** O senhor Presidente explicou que, no âmbito da realização da segunda Mostra de Produtos Endógenos e Festa da Gastronomia e, com o objectivo de sensibilizar a população para a sua importância, foi organizado um concurso para o melhor “Doce Regional Sicó”. Atendendo ao imperativo temporal foram, para os efeitos devidos, aprovados os seus termos de abertura e o respectivo Regulamento do concurso. -----

A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, nos termos do previsto no número três do artigo sessenta e oito da Lei número cento e sessenta e nove barra noventa e nove, com as alterações introduzidas pela lei número cinco A barra dois mil e dois de onze de Janeiro, ratificar o acto praticado pelo Senhor Presidente, pelo qual foi aprovado o Regulamento a seguir transcrito: -----

### **REGULAMENTO DO CONCURSO DE DOCE REGIONAL SICÓ** -----

#### **II MOSTRA DE PRODUTOS ENDÓGENOS E FESTA DA GASTRONOMIA** -----

21 a 25 de Abril de 2007-----

#### **1. Organização**-----

O Concurso de Doce Regional Sicó é organizado pela Câmara Municipal de Penela e está integrado na

II Mostra de Produtos Endógenos e Festa da Gastronomia de Penela, que decorre entre os dias 21 e 25 de Abril de 2007.-----

**2. Objectivos**-----

1. O concurso tem por objectivo sensibilizar a população para a valorização das potencialidades naturais das Terras de Sicó e funcionar como incentivo à produção e comercialização dos produtos intimamente ligados àquele território (noz, mel e queijo do rabaçal ou seus derivados), através da criação original de um doce ou bolo confeccionado com base nos enunciados produtos.-----

2. A organização do concurso comporta:-----

a) A atribuição de um primeiro, segundo e terceiro prémio às três receitas seleccionadas.-----

b) A decisão do júri será tomada por maioria simples de voto.-----

c) A apresentação dos resultados do concurso e a entrega de prémios realiza-se no dia 25 de Abril, pelas 17 horas, no Pavilhão Multiusos, data de encerramento da II Mostra de Produtos Endógenos e Festa da Gastronomia -----

d) A apresentação dos doces e bolos realizar-se-á no dia anterior à data de realização do concurso/apresentação dos resultados (dia 24 de Abril), junto do stand da Autarquia de Penela presente na II Mostra de Produtos Endógenos e Festa da Gastronomia, entre as 19 e as 22 horas. -----

**3. Concorrentes e condições de inscrição**-----

1. O concurso é aberto a todos os interessados, residentes no concelho de Penela, os quais poderão participar individualmente ou em grupo, mas apenas com um trabalho. -----

2. Os concorrentes poderão apresentar bolos ou doces confeccionados com os produtos endógenos do Concelho de Penela, a saber: mel, noz e queijo ou seus derivados, os quais deverão resultar de receitas originais. -----

3. Os bolos ou doces apresentados a concurso deverão ainda ter subjacente a eventual possibilidade de uma futura produção em série (como exemplo, apresentamos os casos dos pastéis de Tentúgal e das queijadas de Pereira), nessa perspectiva, os concorrentes terão de ceder à Autarquia de Penela os direitos de autor sobre os mesmos. -----

4. Todos os concorrentes deverão trazer para o concurso o doce ou bolo já confeccionado anteriormente. Este será exposto no dia do concurso.-----

5. Juntamente com o doce ou bolo a concurso, deverá ser entregue a respectiva ficha de inscrição e a receita completa na local e local anteriormente indicado. -----

6. A inscrição no concurso é gratuita. -----

**4. Características das confecções a concurso**-----

1. O concurso gastronómico comporta doces de qualquer tipo, desde que confeccionados com base nos produtos endógenos do Concelho de Penela.-----

2. Na avaliação dos doces a concurso será dado ênfase aos seguintes critérios:-----

a) Possibilidade de produção em série -----

b) Originalidade -----

c) Paladar-----

d) Apresentação-----

e) Outro que o júri considere relevante-----

**5. Júri**-----

1. O júri será constituído por 3 elementos de reconhecida idoneidade. -----

2. O júri reserva o direito de não atribuir prémios, caso as receitas a concurso não cumprirem os critérios definidos no presente regulamento. -----

3. Os casos omissos no presente regulamento serão decididos pelo júri. -----

**6. Apreciação das confecções gastronómicas**-----

Os resultados serão divulgados logo que conhecidas as classificações atribuídas pelo Júri. -----

**7. Os prémios a atribuir serão os seguintes:**-----

1º Classificado – Troféu de cristal e cabaz de produtos endógenos -----

2º Classificado – Cabaz de produtos endógenos -----

3º Classificado – Publicações, peça de faiança e t-shirt do Município de Penela. -----

**11. REGULAMENTO DO CONCURSO DE FOTOGRAFIA “DO XISTO AO CALCÁRIO – PATRIMÓNIO NATURAL DAS BEIRAS” – RATIFICAÇÃO:** Pelo senhor Presidente foi dado conta do

Regulamento do Concurso de Fotografia, intitulado “Do Xisto ao Calcário – Património Natural das Beiras”, cujo teor a seguir se dá por transcrito: -----

**REGULAMENTO DO CONCURSO DE FOTOGRAFIA -----**  
**“DO XISTO AO CALCÁRIO - PATRIMÓNIO NATURAL DAS BEIRAS” -----**

**Ponto 1 – Considerações-----**

- a) O Concurso de Fotografia “Do Xisto ao Calcário - Património Natural das Beiras” tem como objectivos principais a divulgação do património natural da região e a promoção da fotografia de Natureza enquanto disciplina de exteriores;-----
- b) O Concurso decorrerá até dia 18 de Maio de 2007;-----
- c) O Concurso será organizado pela Câmara Municipal de Penela, com o apoio das Aldeias do Xisto;--
- d) Será feita pelo júri uma selecção de fotografias apresentadas, que serão expostas em espaço e data a fixar pela entidade organizadora;-----
- e) Posteriormente a exposição criada poderá ser apresentada noutros locais.-----

**Ponto 2 - Condições de Participação-----**

- a) Neste concurso podem participar todos os indivíduos de qualquer grupo etário, nacionalidade e categoria de fotógrafo;-----
- b) O tema do concurso é “Do Xisto ao Calcário – Património Natural das Beiras”, pelo que, todos os trabalhos submetidos a concurso, deverão enquadrar-se na disciplina de fotografia de Natureza, nas suas diversas vertentes (paisagem, vida selvagem, macro, entre outras) e ter sido realizados nesta área geográfica;-----
- c) Cada concorrente pode submeter o máximo de 5 (cinco) fotografias a cores e/ou a preto e branco, com o formato único de 20x30cm. -----
- d) As fotografias não poderão sofrer manipulações digitais para além das consideradas standard (*sharpening*, curvas, níveis e saturação) aplicadas à imagem no seu todo. -----

**Ponto 3 - Entrega de Trabalhos -----**

- a) Os trabalhos deverão ser obrigatoriamente apresentados em dois suportes: -----
  - em papel, no formato 20x30cm.-----
  - em CD, em formato digital jpg, com o lado menor com uma resolução mínima de 1800 pixel, a 300 dpi.-----

- b) Os trabalhos devem ser entregues ou enviados (data de carimbo dos CTT) até ao dia 18 de Maio, na seguinte morada:-----

Concurso de Fotografia “Do Xisto ao Calcário – Património Natural das Beiras”-----  
Município de Penela - Praça do Município - 3230 - 253 Penela.-----

- c) De forma a manter o anonimato dos participantes, todos os trabalhos devem ser identificados no verso apenas com o título da obra e pseudónimo do autor. Também o CD deverá estar identificado com o pseudónimo do autor. A acompanhar as obras deverá estar um envelope fechado, identificado exteriormente apenas com o pseudónimo escolhido e contendo no interior os dados pessoais do autor: nome, morada, idade, contactos telefónicos e email. Os concorrentes com menos de 26 anos à data limite de inscrições deverão enviar uma cópia do Bilhete de Identidade juntamente com os restantes dados pessoais.-----

**Ponto 4 – Júri -----**

- a) O Júri do Concurso é composto por 3 elementos;-----
- b) O Júri avaliará todos os trabalhos com a autoridade e independência para: -----
  - avaliar os trabalhos apresentados a concurso;-----
  - decidir a atribuição dos prémios do concurso;-----
  - escolher os trabalhos para a exposição. -----
- c) O Júri é soberano e das suas decisões não haverá lugar a recurso. -----

**Ponto 5 – Prémios-----**

- a) De todos os trabalhos submetidos a Concurso serão escolhidos os 3 (três) melhores, segundo decisão do Júri e o melhor entre os participantes com menos de 26 anos;-----
- b) A cerimónia de entrega dos prémios será pública e terá lugar no dia 24 de Junho, em Penela; -----
- c) Haverá lugar à atribuição dos seguintes prémios:-----
  - 1º Classificado: 700 € (setecentos euros) -----
  - 2º Classificado: 350 € (trezentos e cinquenta euros)-----

- 3º Classificado: 175 € (cento e setenta e cinco euros)-----
- Prémio “Revelação” (concorrentes até aos 25 anos): 1 estadia para duas pessoas em unidade de alojamento do concelho e um curso de Espeleologia de Nível I, no CISED – Centro de Interpretação do Sistema Espeleológico do Dueça (sujeito à agenda estabelecida)-----.
- e) Apenas o prémio “Revelação” pode ser cumulativo com um (e apenas um) dos restantes prémios.-

**Ponto 6 – Direitos sobre as obras** -----

- a) A organização reserva-se ao direito de utilizar as obras premiadas (e apenas essas), comprometendo-se, sempre que possível, a mencionar o nome do autor das fotografias aquando da sua utilização.-----
- b) Os participantes aceitam que, das obras presentes a concurso, sejam escolhidas as melhores (premiadas ou não) para a exposição. As fotos não-premiadas não poderão ser utilizadas pela organização para quaisquer outros fins além da referida exposição.-----

**Ponto 7 - Considerações Finais**-----

- a) Caso se verifique o incumprimento de qualquer uma das condições estabelecidas neste regulamento tal poderá implicar a não admissão da inscrição.-----
- b) A submissão de trabalhos a Concurso implica a aceitação integral das normas de participação.-----
- c) Casos omissos no presente regulamento serão da exclusiva responsabilidade da entidade organizadora, que os apreciará individualmente e deliberará posteriormente.-----

A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, nos termos do previsto no número três do artigo sessenta e oito da Lei número cento e sessenta e nove barra noventa e nove, com as alterações introduzidas pela lei número cinco A barra dois mil e dois de onze de Janeiro, ratificar o acto praticado pelo Senhor Presidente, pelo qual foi aprovado o Regulamento transcrito. -----

**ENCERRAMENTO:** - Nada mais havendo a tratar, sendo dezassete horas e quarenta minutos, o Senhor Presidente declarou encerrada a reunião, tendo sido aprovada esta acta em minuta.

A Câmara Municipal,

\_\_\_\_\_  
(Paulo Jorge Simões Júlio)

\_\_\_\_\_  
(António Manuel Mendes Lopes)

\_\_\_\_\_  
(José Carlos Fernandes Reis)

\_\_\_\_\_  
(Luís Manuel Francisco Filipe)

\_\_\_\_\_  
(António José Santos Antunes Alves)

O Chefe de Repartição

\_\_\_\_\_  
(Maria Leonor Santos Carnoto)