artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, conjugado com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 07 de junho, a designação da licenciada Paula Maria Ferreira Alves, técnica superior do mapa de pessoal do Município de Ovar, para exercer o cargo de direção intermédia de 3.º grau — Unidade Flexível de 3.º Grau Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo, em comissão de serviço, pelo período de três anos, a partir de 01 de abril de 2016.”

Nota curricular do candidato designado

Nome: Paula Maria Ferreira Alves

Data de nascimento: 27/05/1970

Formação Académica: Licenciatura em Relações e Cooperação Internacionais

Experiência Profissional:

Exerceu funções em regime de contrato de trabalho a termo certo como técnica superior 2.ª classe entre 01 de agosto de 2001 e 01 de setembro de 2003;

Tomou posse da categoria de técnica superior 2.ª classe a 27 de outubro de 2003;

Desde 01 de março de 2015, que exerce funções de Direção Intermédia de 3.º Grau, na Unidade Flexível de Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo, em regime de substituição;

Formação Profissional Relevante:

Europa 2020: O Plano Nacional de Reformas 2020 e os Apoios Comunitários na Região Norte, A Gestão Industrial nas Organizações, Contratação Pública Eletrónica, Avaliação do Investimento Público, Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, Portugal Criativo (Das Ideias aos Bons Negócios, Pessoas com Ideias, Território e Criatividade e Global Broad Casting), A criatividade dos territórios, estratégias e políticas, Liderança e Empreendedorismo e O Novo Ciclo de Fundos Comunitários ao Serviço do Desenvolvimento Territorial.

29 de abril de 2016. — O Presidente da Câmara, *Prof. Doutor Salvador Malheiro Ferreira Silva*.

309575727

Aviso n.º 6417/2016

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º do Anexo à Lei n.º 25/2014, de 20 de junho, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, torna-se público que por Despacho do Senhor Vice-Presidente da Câmara, de 04/04/2016, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, de 07/04/2016, se encontra aberto procedimento concursal comum, tendente ao recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Economia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado pelos Órgãos Executivos e Deliberativos Municipais, nos seguintes termos:

Um (1) posto de trabalho; Carreira — Técnico Superior; Categoria — Técnico Superior; Área de atividade — Economia.

2 — Para efeitos do n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, regista-se a inexistência de qualquer reserva de recrutamento constituída nesta Câmara Municipal e no que diz respeito à consulta à Entidade Centralizada para Constituição das Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a solução interpretativa da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

3 — Local de trabalho: área do Município de Ovar.

4 — Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional — “*Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a*

decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.” Complementado pelas seguintes funções: Exercício de funções no Serviço de Contabilidade numa autarquia local; Exercício de funções no processo de Inventariação de Bens Móveis e Imóveis; Elaboração de Orçamento e Grandes Opções do Plano e acompanhamento da sua Execução Orçamental; Elaboração e preparação dos documentos de prestação de contas; Elaboração de regulamentos e normas internas/manuais de procedimentos referente ao Património Municipal; Estudos Económico e Financeiros que apoiam a gestão financeira do Município; Estudos e propostas relativas a posturas e regulamentos de taxas, tarifas e outros rendimentos de Municípios.

5 — Determinação do posicionamento remuneratório:

5.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionamentos impostos pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, ou seja, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo a possibilidade de posicionamento em posição e nível remuneratórios virtuais na nova carreira, quando a posição auferida não tenha coincidência com as posições previstas nesta carreira, nem uma posição remuneratória superior à primeira, nos restantes casos.

5.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

5.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, a posição remuneratória de referência é: 2.ª posição remuneratória/nível 15, a que corresponde a remuneração base de 1.201,48€.

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

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

18 anos de idade completos;

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

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7 — Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP e a alínea *d*) do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sendo que, nos termos do n.º 4 do referido artigo 30.º da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, precedendo parecer favorável, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego previamente estabelecida, parecer favorável, aquele, proferido pelo Senhor Presidente de Câmara, a 11 de abril de 2016.

8 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura ou grau superior em Economia, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Nos termos da alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 — Formalização da candidatura — A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização

obrigatória, em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880-141 Ovar, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitida a formalização de candidatura por via eletrónica.

10.1 — Documentos a apresentar:

- a) Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão;
- b) Fotocópia do cartão fiscal de contribuinte;
- c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado;
- d) Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção, Avaliação Curricular, devem proceder à apresentação do *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;
- e) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica;
- f) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o (a) candidato (a) exerce funções;
- g) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

10.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensado a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a f) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum Vitae*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos no ponto 6.1, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.4 — A não formalização de candidatura nos moldes previstos no ponto 10.1, bem como a não apresentação do documento referido na alínea e), dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.5 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

11 — Métodos de seleção a aplicar:

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, conjugada com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, para candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

No caso de os candidatos supracitados afastarem por escrito os métodos referidos, serão aplicados os mesmos métodos que aos restantes candidatos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica).

Para candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas que estejam no exercício de funções diferentes ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação com atribuição, competência ou atividade diferentes, os métodos de seleção a utilizar serão a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

11.1 — 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 de desempenho obtida. É valorada de 0 a 20 arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + FP + EP + AD / 4)$$

Em que:

HAB = Habilitação Académica — onde se pondera a titularidade de grau académico, assim como a área de habilitação literária.

FP = Formação Profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

EP = Experiência Profissional — com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

AD = Avaliação de Desempenho — em que se pondera a avaliação de desempenho relativa aos últimos dois períodos de avaliação, em que o (a) candidato (a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HAB = Habilitação Académica: No presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Técnico Superior.

Assim as HAB serão valoradas do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Doutoramento: 20 valores;
- Mestrado: 16 valores;
- Licenciatura: 12 valores.

FP = Formação Profissional: Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, a saber:

- Exercício de funções no Serviço de Contabilidade numa Autarquia Local;
- Exercício de funções no processo de Inventariação de Bens Móveis e Imóveis;
- Elaboração de Orçamento e Grandes Opções do Plano e acompanhamento da sua Execução Orçamental;
- Elaboração e preparação dos documentos de prestação de contas;
- Elaboração de regulamentos e normas internas/manuais de procedimentos referente ao Património Municipal;
- Estudos Económico e Financeiros que apoiam a gestão financeira do Município;
- Estudos e propostas relativas a posturas e regulamentos de taxas, tarifas e outros rendimentos de Municípios.

Serão consideradas as ações de formação, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Pós-graduação em Contabilidade Pública — 20 valores;
- Pós-graduação em Gestão Financeira Autárquica — 16 valores;
- Pós-graduação em SNC — 14 valores;
- Formação relevante em SNC — AP superior a 40 horas — 12 valores;
- Formação relevante em Contabilidade Pública superior a 30 horas, nos últimos dois anos — 10 valores;
- Sem formação relevante — 0 valores.

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

EP = Experiência Profissional: Neste fator será contabilizada a experiência profissional com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher e o grau de complexidade das mesmas, a saber:

- Exercício de funções no Serviço de Contabilidade numa Autarquia Local;
- Exercício de funções no processo de Inventariação de Bens Móveis e Imóveis;
- Elaboração de Orçamento e Grandes Opções do Plano e acompanhamento da sua Execução Orçamental;
- Elaboração e preparação dos documentos de prestação de contas;
- Elaboração de regulamentos e normas internas/manuais de procedimentos referente ao Património Municipal;
- Estudos Económico e Financeiros que apoiam a gestão financeira do Município;
- Estudos e propostas relativas a posturas e regulamentos de taxas, tarifas e outros rendimentos de Municípios.

Sendo que a sua valoração será feita de acordo com os seguintes critérios:

- Com exercício de funções em 6 ou mais áreas de caracterização do posto de trabalho: 20 valores;
- Com exercício de funções em 5 áreas de caracterização do posto de trabalho: 16 valores;

Com exercício de funções em 4 áreas de caracterização do posto de trabalho: 14 valores;

Com exercício de funções em 3 áreas de caracterização do posto de trabalho: 12 valores;

Com exercício de funções em 2 áreas de caracterização do posto de trabalho: 10 valores;

Com exercício de funções em 1 área de caracterização do posto de trabalho: 7 valores;

Sem experiência de funções nas áreas de caracterização do posto de trabalho: 0 valores.

AD = Avaliação de Desempenho: No âmbito do SIADAP ou similar, ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos de avaliação, em que o (a) candidato (a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Exercício de funções no Serviço de Contabilidade numa Autarquia Local;

Exercício de funções no processo de Inventariação de Bens Móveis e Imóveis;

Elaboração de Orçamento e Grandes Opções do Plano e acompanhamento da sua Execução Orçamental;

Elaboração e preparação dos documentos de prestação de contas;

Elaboração de regulamentos e normas internas/manuais de procedimentos referente ao Património Municipal;

Estudos Económico e Financeiros que apoiam a gestão financeira do Município;

Estudos e propostas relativas a posturas e regulamentos de taxas, tarifas e outros rendimentos de Municípios.

Será considerada a avaliação com melhor menção qualitativa, à qual será aplicada a seguinte escala:

Menção qualitativa de excelente: 20 valores;

Menção qualitativa de relevante: 15 valores;

Menção qualitativa de adequado: 10 valores;

Menção qualitativa de inadequado: 0 valores;

Quando não exista avaliação relativa aos últimos dois períodos de avaliação, em que o (a) candidato (a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar será considerada uma pontuação de 5 valores.

Nos casos em que o (a) candidato (a) não executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar será considerada uma pontuação de 0 valores.

O (a) candidato (a) deverá apresentar declaração do serviço, onde conste as menções atribuídas e a que período de avaliação respeita.

11.2 — Entrevista de Avaliação de Competências:

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, cuja aplicação tem por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.3 — Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, assumirá a forma escrita, terá a duração máxima de duas horas, será permitida no decurso da mesma a consulta aos diplomas legais, em suporte papel, desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Legislação Geral: Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (Orçamento de Estado para 2016); Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril (Execução do Orçamento de Estado para 2016); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 4/2015, de 20 de junho (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro (Adapta aos Serviços da Administração Autárquica o SIADAP); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação (Código do Trabalho); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais).

Legislação Específica: Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais (Lei n.º 73/2013 de 03 de setembro, na sua atual redação); Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais (Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação); Procedimento tributário: Código de Procedimento e de Processo Tributário (Decreto-

-Lei n.º 433/99 de 26 outubro, na sua atual redação); Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, na sua atual redação); Classificador económico das receitas e despesas públicas aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro; Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em atraso — LCPA — Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação; O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas — SNC AP — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro; Cadastro e Inventário dos Bens do Estado (CIBE) — aprovado pela Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril de 2000.

Bibliografia: Pereira, P., et al (2009) — Economia e Finanças Públicas, 3.ª Edição, Escolar Editora, Lisboa; Franco, António (1997) — Finanças Públicas e Direito Financeiro, 4.ª Edição, Coimbra, Almedina; Caiado, António, Carvalho, João, Silveira, Olga (2007), Contabilidade Pública, Áreas Editora; Bernardes, Arménio, (2001), Contabilidade Pública e Autárquica, Coimbra: Centro de Estudos e Formação Autárquica; Gitman, L. J., (2002), Princípios de Administração Financeira, 2.ª Edição — Bookman Editora; Neves, J.C (2004), Análise Financeira, vol. I, Texto Editora, Lisboa.

A prova será composta por três partes, sendo a 1.ª parte composta por escolha múltipla, a 2.ª, por resposta direta e a 3.ª por resposta de desenvolvimento.

Na 1.ª parte da prova de conhecimentos, acima mencionada, será utilizado o método de penalização, da seguinte forma:

A cada resposta incorreta, corresponderá o desconto de 1 resposta correta, sendo a nota mínima a atribuir de zero valores.

A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis.

11.4 — 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 referências o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.5 — Entrevista Profissional de Seleção:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos, sendo a mesma pública, podendo a ela assistir todos os (as) interessados (as) e a classificação será mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfatores que a seguir se explicitam:

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI);

Motivação Profissional (MP);

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR);

Qualidade da Experiência Profissional (QEP).

Sendo cada subfator graduado ao nível de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, 4 valores em conformidade com a ficha de apuramento de classificação final, anexa, à ata de definição de critérios e que dela faz parte integrante.

A classificação de cada subfator resulta da média aritmética dos valores atribuídos a esse subfator por cada elemento do júri. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores finais atribuídos a cada subfator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP)/4$$

12 — Valoração e classificação final:

A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamentos às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (45 \% PC) + (25 \% AP) + (30 \% EPS)$$

Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (35 \% AC) + (35 \% EAC) + (30 \% EPS)$$

sendo:

CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

13 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Zulmira Maria Oliveira Rodrigues — Chefe de Divisão Financeira;

1.º Vogal Efetivo: Ascendino João Dias da Silva — Técnico Superior na área dos Recursos Humanos;

2.º Vogal Efetivo: Vítor Bruno Soares Henriques — Técnico Superior na área de Economia;

1.º Vogal Suplente: Luís Miguel Rodrigues Costa — Técnico Superior na área de Economia;

2.º Vogal Suplente: Adriana Rodrigues Marques Martins — Técnica Superior na área dos Recursos Humanos.

O primeiro vogal efetivo substituiu o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos.

14 — Os candidatos têm acesso às atas do júri, de acordo com a alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, desde que o solicitem por escrito.

15 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos:

i. Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da citada Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 32.º;

ii. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, cuja pronúncia deverá ocorrer nos termos constantes do artigo 31.º, da mesma Portaria, em formulário tipo de uso obrigatório, disponível em: www.cm-ovar.pt.

16 — Em conformidade com o artigo 33.º da Portaria, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e disponibilizada em: www.cm-ovar.pt, sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

17 — Atento o artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril:

i. À lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º, para efeitos da audiência dos interessados, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no n.º 3 do referido artigo 30.º;

ii. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, e disponibilizada em: www.cm-ovar.pt.

18 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

19 — Quota de emprego para pessoas com deficiência:

Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o (a) candidato (a) aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

21 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado na bolsa de emprego

público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Ovar (www.com-ovar.pt), por extrato e, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

22 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

6 de maio de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Salvador Malheiro*.

309575898

Edital n.º 434/2016

Salvador Malheiro Ferreira da Silva, Presidente da Câmara Municipal de Ovar:

Faz público, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Anexo I da Lei 75/2013, de 12 de setembro, conjugado com o artigo 139.º do Código de Procedimento Administrativo, que o Regulamento Municipal de Ambiente foi aprovado pela Assembleia Municipal de Ovar, por deliberação proferida na sua reunião ordinária realizada no dia vinte e seis de fevereiro de dois mil e dezasseis, que teve continuidade no dia dez de março de dois mil e dezasseis, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada na reunião realizada em quatro de fevereiro de dois mil e dezasseis, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 25.º, 1. g) do Anexo I da Lei 75/2013, de 12 de setembro.

O procedimento conducente à aprovação do referido Regulamento Municipal iniciou-se com a deliberação do Órgão Executivo Municipal, em reunião realizada em três de setembro de dois mil e quinze, publicitada através do Edital n.º 57/2015, datado de 10.09.2015, não tendo existido a constituição de interessados no procedimento.

Subsequentemente, em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia cinco de novembro de dois mil e quinze, foi deliberado aprovar o Projeto de Regulamento e submeter o documento a consulta pública, por um período de 30 dias úteis, nos termos e ao abrigo do artigo 101.º do Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, tendo sido a informação oportunamente publicitada através do Edital n.º 73/2015, datado de 11.11.2015, não tendo sido rececionados quaisquer contributos.

O processo de revisão tarifária para 2016 e o Projeto de Regulamento Municipal de Ambiente foram submetidos a parecer da Entidade Reguladora de Águas e Resíduos — ERSAR, para a respetiva apreciação, conforme disposto nos números 1 e 4 do artigo 62.º do Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, tendo a aludida entidade emitido parecer favorável, em vinte e sete de janeiro 2016.

Para os devidos efeitos procede-se à publicação do Regulamento Municipal de Ambiente aprovado em anexo ao presente Edital.

O Regulamento entra em vigor no prazo de quinze dias após a sua publicação no *Diário da República*, com a exceção da estrutura tarifária e faturação dos serviços que entra em vigor no período de faturação subsequente à comunicação ao utilizador.

Para constar e legais efeitos, se torna público este Edital e respetivo documento anexo, que vai ser publicado no *Diário da República*, e outros de igual teor, vão ser afixados nos lugares de estilo, nas Juntas de Freguesia do concelho e publicado no site do Município de Ovar, www.cm-ovar.pt

E eu, *Susana Cristina Teixeira Pinto*, Diretora do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro, o subscrevi.

6 de abril de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Salvador Malheiro Ferreira da Silva*.

Regulamento Municipal de Ambiente

Nota justificativa

O Regulamento Municipal de Ambiente do Município de Ovar pretende reunir os mais importantes regulamentos com eficácia externa do Município de Ovar, organizados pelas áreas temáticas do setor ambiental.

Nos termos do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, o artigo 99.º, o regulamento é aprovado com base no projeto de regulamento municipal acompanhado de uma nota justificativa fundamentada, que deve incluir uma ponderação dos custos e benefícios das medidas projetadas.

O critério que preside à presente criação de regulamento único é a compilação das disposições ambientais dispersas por diversos diplomas regulamentares, que regem as relações entre o Município de Ovar e os seus municípios.

Com esta iniciativa promove-se a acessibilidade do munícipe ao serviço público pela identificação facilitada ao universo das normas regulamentares ambientais por que se regem as suas relações com o Município permitindo por outro lado que o exercício do poder regu-