

singulares e de 150,00 € até o máximo de 3.500,00 €, no caso de pessoas coletivas;

b) Nos casos previstos nas alíneas b), c), d), e) e f), do artigo 44.º, com coima de 50,00 € até ao máximo de 500,00 €, no caso de pessoas singulares e de 100,00 € até ao máximo de 1.000,00 €, no caso de pessoas coletivas;

c) Nos casos previstos nas alíneas i), j), k), m), n) e p) do artigo 44.º, com coima de 200,00 € até ao máximo de 2.000,00 €, no caso de pessoas singulares e de 250,00 € até ao máximo de 5.000,00 €, no caso de pessoas coletivas;

d) Nos casos previstos na alínea g) do artigo 44.º os mesmos constituem contraordenação grave por força do disposto no n.º 3 do Artigo 73.º, constante do anexo ao Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro (RJACSR) e punida nos termos do Artigo 143.º do mesmo anexo.

2 — A tentativa e a negligência são sempre puníveis, sendo o limite máximo das coimas reduzido para metade.

3 — A aplicação de uma coima no âmbito de um processo de contraordenação não obsta à reparação dos danos verificados, nos termos previstos no Regulamento Municipal de Taxas e Outras Receitas do Município de Tábua.

Artigo 46.º

Sanções acessórias

1 — Às contraordenações previstas no artigo 44.º e as definidas como de contraordenações graves e muito graves, constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro (RJACSR) podem ser aplicáveis, simultaneamente, com as coimas as seguintes sanções acessórias, em função da gravidade da infração e da culpa do agente:

a) Perda a favor do Estado de mercadorias e equipamentos utilizadas na prática da infração;

b) Privação dos direitos a subsídios ou benefícios outorgados por entidades ou serviços públicos;

c) Interdição do exercício da atividade por um período até dois anos;

d) Encerramento do estabelecimento ou armazém por um período até dois anos;

e) Suspensão de autorizações ou outras permissões administrativas relacionadas com o exercício da respetiva atividade.

2 — As sanções acessórias previstas nas alíneas c) a e) do número anterior são publicitadas pela autoridade que aplicou a coima, a expensas do infrator.

3 — O reinício de atividade no estabelecimento ou armazém encerrado nos termos da alínea d) do n.º 1 está sujeito aos requisitos aplicáveis à instalação de estabelecimento ou armazém, nos termos do Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro.

4 — Para além das situações previstas no n.º 1 do presente artigo, pode ser aplicada a sanção acessória de revogação da licença de ocupação nos seguintes casos:

a) Quando o titular do local de venda ceda a terceiros, a qualquer título e sem autorização da Câmara Municipal, a exploração do lugar;

b) Quando o titular do local de venda utilizar o lugar para fins diversos daqueles para os quais inicialmente foi concedido;

c) Quando o titular do local de venda injustificadamente não utilize o lugar por um período superior a 8 dias por ano.

Artigo 47.º

Reincidência

1 — É punido como reincidente quem cometer uma contraordenação idêntica praticada com dolo, depois de ter sido condenado por qualquer outra contraordenação.

2 — A infração pela qual o agente tenha sido condenado não releva para efeitos de reincidência se entre as duas primeiras infrações tiver decorrido o prazo de prescrição da primeira.

3 — Em caso de reincidência, os limites máximos e mínimos das coimas a aplicar às contraordenações, são agravados com um acréscimo de 1/3, não podendo exceder o limite máximo previsto no regime geral do ilícito de mera ordenação social.

Artigo 48.º

Medida da coima

1 — A determinação da medida da coima é feita nos termos do disposto no regime geral do ilícito de mera ordenação social.

2 — Sem prejuízo do disposto no regime geral do ilícito de mera ordenação social e dentro da moldura abstratamente aplicável, referida no

artigo 35.º do presente Regulamento, a coima deve exceder o benefício económico que o agente retirou da prática da contraordenação.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias e finais

Artigo 49.º

Reclamações

As reclamações apresentadas no Mercado Municipal, deverão ser remetidas ao serviço competente, que deverá proceder ao seu envio à entidade competente para o seu tratamento e/ou encaminhamento, no prazo máximo de 5 dias úteis.

Artigo 50.º

Casos omissos e interpretação e regime supletivo

É diretamente aplicável ao presente Regulamento o disposto no Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro, relativamente a dúvidas e/ou omissões suscitadas na interpretação e/ou aplicação do presente Regulamento.

Artigo 51.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Regulamento é revogado a Secção V — Mercado Municipal, Título I, da Parte A — Regulação e Intervenção sobre o exercício de atividades privadas, e Secção I — Atividade de comércio a retalho em feiras e mercados da Parte Especial, da Parte G — Fiscalização e Sancionamento, do Código Regulamentar de Tábua, em vigor no Município.

Artigo 52.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação nos termos legais.

9 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Mário de Almeida Loureiro*.

310347631

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Aviso n.º 3668/2017

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LGTFP, e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, adiante designada por Portaria, e de acordo com despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 23 de fevereiro de 2017, e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal realizada em 22 de fevereiro de 2017 e aprovada pela Assembleia Municipal de 17 de fevereiro de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento comum para recrutamento de trabalhadores com vínculo ou sem vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de cinco lugares de Assistente Operacional previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão de Administração Geral, conforme a seguir se descreve:

Ref. 01/2016 — dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de limpezas);

Ref. 02/2016 — dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador);

Ref. 03/2016 — um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Carpinteiro).

2 — Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

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

4 — Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

5 — Identificação e caracterização dos postos de trabalho: cinco lugares de Assistente Operacional, sendo a sua caracterização a constante no mapa anexo à LGTFP, previsto no artigo 88.º daquele diploma: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

6 — Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a descrição do conteúdo funcional não pode em caso algum, e sem prejuízo do n.º 3 do artigo 271.º da Constituição, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

7 — Local de Trabalho — na área do concelho de Vila Nova de Cerveira.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório:

8.1 — Nos termos do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo de procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), por remissão do n.º 1 do artigo 19.º da Lei 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017), sendo a posição remuneratória de referência a seguinte: 1.ª posição, nível 1, a que corresponde a remuneração base de 557,00 €.

8.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), por remissão do n.º 1 do artigo 19.º da Lei 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017), os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

9 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 10.3, e que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP, a seguir referidos:

9.1 — Requisitos Gerais — os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

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

9.2 — Requisitos especiais: Nível Habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9 ano de escolaridade para os nascidos após janeiro de 1981).

No presente procedimento não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Âmbito do recrutamento:

10.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP. Nos

termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma lei podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

10.2 — De acordo com o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 30.º da LGTFP e conforme despacho do Presidente da Câmara Municipal de 23 de fevereiro de 2017, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de alguns postos de trabalho no âmbito do procedimento concursal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecida.

10.3 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira.pt>, e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve indicar expressamente a referência ao lugar a que se candidata e ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais enunciados no ponto 9;
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;
- c) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;
- d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, com indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para apreciação do seu mérito, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;
- e) Indicação expressa da opção pela substituição de métodos de seleção, referida no ponto 13.

11.1 — Os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no artigo 30.º n.º 2, n.º 3 e n.º 4 ou alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, deverão apresentar declaração comprovativa da titularidade da relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas onde conste:

- a) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação das candidaturas;
- c) Avaliação de desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponda ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

11.2 — A falta de indicação da avaliação de desempenho ou da atividade e do respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto anterior, bem como a não apresentação da declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação de desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação de método de avaliação curricular.

11.3 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão,

sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

11.4 — As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Administração Geral, Vítor Manuel Passos Pereira.

Vogais efetivos: Técnicos Superiores: Nuno José Freitas Couto Esteves e Carlos Manuel Poço Pereira, Técnicos Superiores.

Vogais suplentes: Técnicas Superiores: Anabela Gonçalves Oliveira e Susete Margarida Faria Pires.

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

12.1 — Nos termos do artigo 46.º e seguintes da LGTFP, o júri do concurso será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores durante o período experimental.

13 — Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 6.º da Portaria, e serão os seguintes:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1 — Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método obrigatório

3 — Prova de Conhecimentos (PC) — método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4 — Prova de Conhecimentos (PC) — método obrigatório

5 — Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

No caso de optarem pela substituição de métodos, o método 3 será substituído pelo método 6. Esta opção pela substituição de métodos de seleção deve constar obrigatoriamente do requerimento de admissão referido no ponto 11.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

14 — Avaliação Curricular (AC):

14.1 — Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 3 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

14.2 — Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP) / (4)$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Superior ao grau exigido — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ações de formação — 10 valores

Ação de formação com duração < a 35 horas + 1 valor/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Ação de formação com duração > a 35 horas — + 2 valores/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Sendo que o valor máximo atribuído é apenas de 20 valores neste item.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional:

Sem experiência e/ou experiência inferior a um ano de experiência — 10 valores;

Igual a um ano e inferior a 2 anos de experiência — 15 valores;

2 anos de Experiência ou mais — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, incluindo Estágio Profissional.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14.3 — A Entrevista de Avaliação de competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III) Conhecimentos específicos;

IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa ao concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de conhecimentos:

1 — Lei 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;

2 — Lei 35/2014, de 20 junho, na redação atual;

3 — Conteúdo Funcional.

Nota: É permitida a consulta da legislação acima referida.

14.5 — Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30 %, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por empresa devidamente credenciada para o efeito, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última 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.

14.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética

simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista previamente definido, designadamente:

- I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- III) Conhecimentos específicos;
- IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40 \cdot AC) + (0,30 \cdot EAC) + (0,30 \cdot PC)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40 \cdot PC) + (0,30 \cdot AP) + (0,30 \cdot EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
PC = Prova de Conhecimentos

Ou,

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

15 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

16 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

17 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria e nos termos da alínea b) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- a) Os candidatos com mais elevada classificação no 1.º método de seleção;
- b) Os candidatos com mais elevada média final;

18 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, consta da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 — Os candidatos serão notificados por uma das formas prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria o presente aviso será publicado 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 da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt) por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

22 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

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

14 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Fernando Brito Nogueira*.

310351057

SERVIÇOS INTERMUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E RESÍDUOS DOS MUNICÍPIOS DE LOURES E ODIVELAS

Aviso n.º 3669/2017

Torna-se público que, ao abrigo do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 2/2004 de 15/1, devidamente atualizada e adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29/08, o Conselho de Administração dos SIMAR — Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas, em reunião de 2017.03.10, deliberou nomear em regime de substituição com efeitos a 2017.04.01, no cargo de Chefe de Divisão Municipal de Aprovisionamento, a Técnica Superior Maria João Onofre Pinto Marques.

14 de março de 2017. — A Diretora de Departamento Administrativo e Financeiro, *Helena Campos*.

310349876

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

Aviso n.º 3670/2017

Lista Unitária de Ordenação Final — Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 2 postos de trabalho — carreira/categoria de assistente operacional, operador de máquinas e veículos especiais, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 6 do 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 6 de abril, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final do procedimento concursal em epígrafe, conforme Aviso n.º 14714/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 225 de 23 de novembro de 2016, homologada pelo Conselho de Administração em 9 de fevereiro de 2017:

- 1 — Rui António Damásio Francisco — 14,70
- 2 — João Carlos da Silva Pimpão — 14,60
- 3 — Filipe Duarte — 14,25
- 4 — José Francisco dos Santos Miranda — 12,00
- 5 — Fábio Miguel Freitas António — 11,20
- 6 — José Manuel Henriques Dias Anjo — 11,20

A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos aprovados encontra-se disponível para consulta no placard e página eletrónica destes Serviços Municipalizados.

7 de março de 2017. — A Presidente do Conselho de Administração, *Anabela Gaspar de Freitas*.

310321776