

Desempenho Bom — 15 valores
 Desempenho Muito Bom — 18 valores
 Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores
 Desempenho Adequado — 12 valores
 Desempenho Relevante — 20 valores

Se o trabalhador não desempenhou estas funções ou não tem Avaliação do Desempenho por motivos que não lhe são imputáveis a Avaliação Curricular (AC) traduzir-se-á na seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP}{3}$$

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

8.2 — Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será efectuado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 de 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{AC + EAC}{2}$$

sendo:

OF = Ordenação Final;
 AC = Avaliação Curricular;
 EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

9 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Exclusão notificação de candidatos: de acordo com o preceituado n.º 1 do artigo 30.º os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local da realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11 — Quotas de Emprego: de acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

12 — Composição do Júri:

Função A: Presidente: Hírdina Machado, Chefe de Divisão Administrativa da CMVC;

Vogais efectivos: Anabela Lima Coelho Alves, Junta de Freguesia de Darque, Natalina Lopes Lima Araújo, Agrupamento Escolar de Darque.

Vogal Suplente: Luísa Silva da Torre, técnica administrativa.

Função B: Presidente: Anabela Lima Coelho Alves, Junta de Freguesia de Darque

Vogais efectivos: Natalina Lopes Lima Araújo, Agrupamento Escolar de Darque e Maria do Céu Cunha, EB1 Vila Franca.

Vogal Suplente: Luísa Silva da Torre, técnica administrativa.

13 — Formalização das candidaturas: deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário disponível na Secretaria nesta Junta de Fregue-

sia, ou descarregado no site desta Autarquia em <http://www.jf-vilaf Franca.com>, e entregue pessoalmente na Secretaria ou remetidas pelo correio registado com aviso de recepção, para Freguesia da Vila Franca, Largo Souto da Barrosa, n.º 123,4935-702 — Viana do Castelo, devendo constar obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número e data do bilhete de identidade, número de contribuinte, residência, código postal, certificado de habilitações, certificado dos cursos/acções de formação frequentados, comprovativo da experiência profissional, sob pena de exclusão do candidato, telefone e endereço electrónico, caso exista).

Não serão aceites candidaturas enviados pelo correio electrónico.
 14 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

15 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site desta Freguesia de Vila Franca <http://www.jf-vilaf Franca.com>.

Vila Franca, 23 de Agosto de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Arnaldo Joaquim Ribeiro*.

303625669

Aviso n.º 17703/2010

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de um Assistente Operacional.

1 — Torna-se público que o executivo da Junta de Freguesia de Vila Franca reunido no dia 5 de Março de 2010, deliberou nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, abrir, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Operacional — 1 posto de trabalho — Função de Cantoneiro.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — 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 mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:
 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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais: escolaridade obrigatória em função da idade, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional, carta de condução de categoria C.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:
 O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Vila Franca, a saber:

Executa continuamente os trabalhos de conservação dos pavimentos; assegura o ponto de escoamento das águas, desobstruir aquedutos e compor bermas; remove do pavimento a lama e as imundices, conserva

as obras de arte limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos; cuida da conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais colocados na via; leva para o local todo o tipo de ferramentas necessárias e adequadas ao serviço a realizar.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do site www.jf-vilafranca.com, ou a fornecer na Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca, e ser entregue presencialmente na referida Sede, sita no Largo Souto da Barrosa, n.º 123, 4935-702 Vila Franca; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado. Não se aceita a apresentação da candidatura por via electrónica.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;
- Fotocópia da carta de condução;
- Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
- Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente a experiência profissional, devidamente comprovada por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — Métodos de selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado, a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

- Avaliação curricular — ponderação de 35 %
- Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %
- Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

7.1.1 — 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.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

Os critérios da Avaliação Curricular serão publicitados no site desta Autarquia.

7.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção 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; 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.

7.1.4 — Ordenação final:

A valoração final (VF) e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

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

Legenda:

OF = Valoração final; AC = Avaliação curricular e EAC = Entrevista de avaliação de competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Consideram-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 7.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção.

Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

7.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova prática de conhecimentos — ponderação de 35 %, método obrigatório; Avaliação Psicológica — ponderação de 35 %, método obrigatório; Entrevista Profissional de Selecção — ponderação de 30 %, método facultativo.

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

7.2.1 — A prova de conhecimentos (PPC) será de natureza prática, avaliando-se os conhecimentos demonstrados na execução de tarefas inscritas no conteúdo funcional da carreira de Assistente Operacional, referenciados no ponto 5, com duração máxima de 90 minutos, assegurando-se aos candidatos os meios e instrumentos necessários.

Os conteúdos temáticos da prova prática de conhecimentos serão os seguintes:

- Limpeza de caminho rural com o equipamento adequado;
- Limpeza de valeta;
- Preparação e aplicação de argamassa;

7.2.2 — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto;

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

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os critérios previstos, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; 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.

7.2.4 — Classificação final: A Classificação final (CF) e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$CF = PPC (35\%) + AP (35\%) + EPS (30\%)$$

CF = Classificação final; PPC = Prova prática de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

8 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

8.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no primeiro método de selecção obrigatório;

8.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades.

8.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura de concurso.

9 — Constituição do Júri

Presidente: Maria da Cruz Ramos, Município de Viana do Castelo
Vogais efectivos: Sérgio Manuel Alves de Oliveira Moreira, Município de Viana do Castelo e Vasco Afonso Branco, Junta de Freguesia de Vila Fria.

Vogal suplente: Paulo Carvalhido, Junta de Freguesia de Vila Franca

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 21 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica da Junta de Freguesia de Vila Franca: www.jf-vilafanca.com.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Junta de Freguesia de Vila Franca e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho: Freguesia de Vila Franca.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Junta de Freguesia de Vila Franca, logo após o termo dos procedimentos concursais.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Junta de Freguesia de Vila Franca.

Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

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

21 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto -lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Vila Franca, 24 de Agosto de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Vila Franca, *Arnaldo Joaquim Ribeiro*.

EMARVR — EMPRESA MUNICIPAL DE ÁGUA E RESÍDUOS DE VILA REAL**Relatório n.º 29/2010**

Morada: Av. Rainha Sta. Isabel, 1 5000-434 Vila Real.
Capital Social: € 20 495 695,82.
Cons. Reg. Comercial Vila Real N.º 16/040608.
NIF: 506 516 725.
CAE: 41000.

Relatório e contas de 2009

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º dos estatutos da EMARVR — Empresa Municipal de Água e Resíduos de Vila Real, E. M., a seguir se publica o relatório anual do conselho de administração, o balanço e a demonstração de resultados, relativos à prestação de contas do exercício de 2009, aprovadas por deliberação do conselho de administração no dia 31 de Março de 2010 e por deliberação da Câmara Municipal de Vila Real, em sua reunião de 09 de Junho de 2010.

Mensagem do conselho de administração

No âmbito das suas obrigações estatutárias e legais, vem a EMAR — Empresa Municipal de Água e Resíduos de Vila Real, E. M. prestar contas do seu sexto ano de actividade.

Quando em finais de 2003 a Câmara Municipal, ao abrigo da Lei n.º 58/98 de 18 de Agosto, atribuiu a esta Empresa a missão de assegurar o abastecimento de água em quantidade e qualidade às populações residentes no Concelho de Vila Real, drenar e tratar de forma conveniente as águas residuais, proceder à separação, recolha e transporte dos resíduos urbanos e proceder à limpeza urbana, pretendia, através de uma gestão moderna, dinâmica e flexível, adequada às exigências dos tempos actuais, responder com eficiência aos desafios, solicitações e legítimas aspirações dos vila-realenses.

Concluído que está o sexto ano de actividade podemos afirmar que esse objectivo tem vindo a ser cumprido, como se poderá comprovar pelo já praticamente residual número de falhas no abastecimento de água, pela garantia de qualidade da mesma, pela contínua redução do número de pequenas origens, pelo alargamento da área servida com redes de drenagem e tratamento de esgotos domésticos, pelo melhor funcionamento das redes de águas pluviais, pelos resultados positivos evidenciados ao nível da recolha selectiva, onde se incluem os óleos alimentares, não descurando contudo a tradicional recolha de lixo indiferenciados e correspondente conservação da cidade limpa.

A Câmara Municipal ao optar pela criação de uma empresa municipal para a gestão dos serviços de água, esgotos e resíduos, tinha em mente uma gestão sustentada do saneamento básico baseada nos princípios que agora fazem parte da lei que regula os serviços públicos, nomeadamente os princípios da universalidade no acesso, da continuidade e qualidade do serviço e da eficiência e equidade dos tarifários aplicados tendo por base o princípio do utilizador-pagador.

A subsidiarização sistemática e contínua dos preços das áreas acima referidas não contribui de modo algum para o cumprimento da lei referida, nem mesmo para a preservação dos recursos existentes. A não aplicação do princípio do utilizador-pagador de forma equitativa em toda a região ou mesmo em todo o país, só contribuirá para os que utilizam os recursos de forma ponderada e consciente, acabem por ser penalizados em favor de todos aqueles que não cumprem os mais elementares princípios.

Este tipo de políticas vem ainda contrariar todas as recomendações das entidades reguladoras, da comunidade europeia e da legislação em vigor, nomeadamente a Lei da Água (Lei n.º 58/2005 de 29 de Dezembro) e lei Geral do Resíduos Sólidos Urbanos (Lei n.º 178/2006, de 5 de Setembro).

Também a ERSAR — Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos — publicou em Setembro do ano que agora terminou uma recomendação, defendendo que as tabelas tarifárias devem respeitar os princípios da recuperação dos custos, da utilização sustentável dos recursos hídricos, da prevenção e da valorização, da defesa dos interesses dos utilizadores, da acessibilidade económica e da autonomia das entidades titulares.

Também a ONU, no seu relatório “Sick Water” faz referência à importância de se valorizar e proteger os recursos hídricos e tratar as águas residuais, responsáveis pela morte de milhões de pessoas.

Pena é que o Estado Português através das suas Empresas em Alta, não siga ainda todos estes princípios, nomeadamente praticando preços iguais nas diferentes regiões, por forma a que todos os seus