

MUNICÍPIO DE PESO DA RÉGUA A V I S O

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTES OPERACIONAIS



1 - Para cumprimento do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Peso da Régua de 02 de Junho de 2011, na sequência da proposta de 31 de Maio de 2011 por mim apresentada e por meu despacho posterior de 19 de Setembro de 2011, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de quatro postos de trabalho, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a categoria de **Assistente Operacional**, conforme caracterização no Mapa de Pessoal, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no Diário da República .

2 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º ambos da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizadora para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC).

3 - LOCAL DE TRABALHO: As funções correspondentes aos lugares em concurso irão ser desempenhadas na área do Município de Peso da Régua.

4 - DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS FUNÇÕES : providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações; efectuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços; exercer funções de natureza simples, diversificadas, totalmente determinadas, exigindo conhecimentos de ordem prática susceptíveis de serem apreendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo; assegurar a manutenção das ferramentas e das máquinas com que trabalha, garantindo o seu bom estado de funcionamento e conservação; efectuar serviços, que para além da rotina habitual podem, em função das necessidades pontuais surgidas e da formação profissional detida, ou que venham a deter, pelos candidatos, compreender qualquer outro tipo de tarefas de grau 1 de complexidade funcional, não previstas no presente leque de actividades .

5 - REMUNERAÇÃO BASE PREVISTA : O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, obedecendo ao disposto no n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Orçamento do Estado para 2011), sendo a posição remuneratória de referência de 485,00 € (quatrocentos e oitenta e cinco euros), correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 1, da categoria de Assistente Operacional da Tabela Remuneratória Única .

6 - REQUISITOS DE ADMISSÃO

6.1 - Requisitos gerais :

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua actual redacção, nomeadamente :

- i)* Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial ;
- ii)* Ter 18 anos de idade completos ;
- iii)* Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar ;
- iv)* Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e
- v)* Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória .

6.2 - Habilitações literárias exigidas :

Escolaridade Obrigatória, insusceptível de substituição por formação ou experiência profissional, aferida em função da data de nascimento do candidato, sendo, nos termos dos artigos 12.º n.º1 e 13.º n.º1, ambos do Decreto – Lei n.º 538/79, de 31 de Dezembro:

- 4.ª classe para os nascidos até 31 de Dezembro de 1966 ;
- 6.º ano para os nascidos após 01 de Janeiro de 1967 ; e
- 9.º ano para os nascidos após 01 de Janeiro de 1981

6.3 – Requisitos de Vínculo :

- O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **inicia-se sempre entre** trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.
- Tendo em conta o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptado à Administração Local pelo n.º 2 do artigo 2.º do Decreto – Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro conjugado com o n.º 2 e 3 do artigo 10.º com referência ao n.º 2 do artigo 9.º ambos da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho (PEC), por meu Despacho datado de 19 de Setembro de 2011 e considerando os princípios constitucionais de economia, eficácia e eficiência da gestão da Administração Pública, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, **alargar-se-á o recrutamento** a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida

7 – Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, postos de trabalho idênticos àqueles para cuja ocupação se publicita o procedimento, exceptuando os que se encontrem *em mobilidade especial*.

8 – MÉTODOS DE SELECÇÃO: Os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01:

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – método obrigatório
Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) – método complementar

8.1 – A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias :

- Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro – Aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas ;
- Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28/04 e pelo Decreto Lei n.º 124/2010, de 17/11 – Aprova o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas ;
- Regulamento Interno dos Serviços do Município de Peso da Régua (publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 112 de 12 de Junho de 2008) .
- Constituição da República Portuguesa - Constituição da República Portuguesa de 2 de Abril de 1976, na redacção que lhe foi dada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30 de Setembro, 1/89, de 8 de Julho, 1/92, de 25 de Novembro, 1/97, de 20 de Setembro, 1/2001, de 12 de Dezembro, 1/2004, de 24 de Julho e 1/2005, de 12 de Agosto .

Para a realização das provas escritas de conhecimentos os candidatos apenas poderão consultar a legislação e documentação enumerada no presente aviso, não sendo permitida a consulta a mais nenhum documento .

A prova de conhecimentos (**Parte A**), é objectiva, de escolha múltipla, com consulta, consistindo em 15 perguntas fechadas. A prova de conhecimentos (**Parte B**), é escrita, de resposta aberta, com consulta, sendo composta por tres questões das quais o candidato deverá optar por duas.

8.2 – 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 definido pelo Júri do procedimento concursal. *O Júri deliberou que a mesma será efectuada por entidade externa especializada e competente para o efeito .*

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 dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.3 – A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, 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, e versará sobre os seguintes aspectos :

- Experiência Profissional na Função Pública ;
- Experiência Profissional na área a recrutar ;
- Capacidade de comunicação ;

- Relacionamento interpessoal e
- Motivação .

8.4 – A Ordenação Final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula :

$$OF = 45\%PEC + 25\%AP + 30\%EPS$$

9 – OUTROS MÉTODOS DE SELECÇÃO: Excepto se afastados por escrito, **caso surjam candidatos** nas condições referidas no ponto 12 do presente Aviso, os métodos de selecção a utilizar, são os previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01:

Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção – método complementar

9.1 – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adoptará a seguinte fórmula :

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

sendo :

AC = Avaliação Curricular ;

HA = Habilitações Académicas (certificadas pelas entidades competentes) , onde se pondera a titularidade do grau académico :

- Escolaridade Obrigatória = 10 valores
- 11.º ano de Escolaridade = 12 valores
- 12.º ano de Escolaridade = 14 valores
- Curso Superior que não confira grau de Licenciatura = 16 valores
- Licenciatura = 18 valores
- Habilitações superiores ao grau de Licenciatura = 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, realizadas na área específica do posto de trabalho frequentadas até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Mais de 120 horas de formação - 20 Valores ;
- De 90 a 120 horas de formação – 18 Valores ;
- De 30 a 90 horas de formação – 16 Valores ;
- De 18 a 30 horas de formação – 14 Valores ;
- De 12 a 18 horas de formação - 12 Valores ;
- De 6 a 12 horas de formação - 10 Valores ;
- Até 6 horas de formação - 9 Valores ;
- Sem formação profissional - 8 Valores .

Sempre que o documento comprovativo de determinada acção formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte :

- Um dia = 6 horas;
- Uma semana = 30 horas ;
- Um mês = 120 horas .

EP = Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, só sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, actividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra :

- Experiência > 10 anos - 20 valores ;
- Experiência > 5 anos e ≤ a 10 - 16 valores ;
- Experiência > 3 anos e ≤ a 5 - 12 valores ;
- Experiência ≥ a 1 ano e ≤ a 3 anos - 8 valores ;
- Experiência < 1 ano - 4 valores .

AD = Será considerada a média aritmética da Avaliação de Desempenho relativa aos dois últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar

- Excelente : entre 4,5 e 5 – 20 valores ;

- Muito Bom : entre 4 e 4,4 – 16 valores ;
- Bom : entre 3 e 3,9 – 12 valores ;
- Necessita de desenvolvimento : entre 2 e 2,9 – 8 valores .

Caso se verifique a não existência de avaliação ou avaliação de acordo com outro diploma legal, em algum dos anos, o valor a ser considerado na fórmula, por cada ano será de Bom – 12 valores.

9.2 – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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. A aplicação deste método é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se discriminam :

- Avaliação comportamental em contexto de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a segurança;
- Adaptação e melhoria contínua;

Este método de selecção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

9.3 – A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, 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, e versará sobre os seguintes aspectos :

- Experiência Profissional na Função Pública ;
- Experiência Profissional na área a recrutar ;
- Capacidade de comunicação ;
- Relacionamento interpessoal ;
- Sentido crítico e motivação .

9.4 – A Ordenação Final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula :

$$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$$

10 – Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, **sendo excluídos do procedimento**, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulam os n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, bem como os candidatos que não compareçam à realização de qualquer método de selecção para o qual tenham sido convocados .

11 – Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de selecção serão aplicados faseadamente nos termos definidos no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro .

12 – Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção . Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de prova de conhecimentos e avaliação psicológica .

13 – FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS:

13.1 – Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente Aviso no Diário da República, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro .

13.2 – Forma : as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio, aprovado por Despacho n.º 11321/2009, de 08 de Maio, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 89, de 8 de Maio, disponível na Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal deste Município, sita na Praça do Município, Peso da Régua ou no portal da internet do Município www.cm-pesoregua.pt , entregue pessoalmente no sector de expediente da mesma Divisão no horário das 09 horas às 12.30 horas e das 14 horas às 16.00 horas de 2.ª a 6.ª feira ou remetido pelo correio, registado com aviso de recepção para Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal, Câmara Municipal de Peso da Régua, Praça do Município, 5054 – 003 Peso da Régua, até à data limite para formalização das candidaturas, fixada no presente Aviso .

Não são aceites candidaturas enviadas através de correio electrónico.

13.3 – Os formulários de candidatura, devidamente preenchidos e assinados, deverão ser acompanhados dos seguintes documentos:

- a) Bilhete de Identidade / Cartão de Cidadão (fotocópia) ;
- b) Certificado de habilitações literárias (fotocópia) ;
- c) *Curriculum Vitae* assinado e datado ;
- d) Declarações da experiência profissional (fotocópia) ;
- e) Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia) .

Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura e anteriormente elencados, **determinará a exclusão do procedimento concursal** .

13.4 – Os candidatos na situação referida no Ponto 12 deverão ainda apresentar declaração emitida e autenticada pelos serviços de origem, da qual conste a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e as avaliações de desempenho obtidas bem como a actividade que o candidato executa, quando se aplique. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no requerimento .

13.5 – Aos candidatos do mapa de pessoal do Município de Peso da Régua é dispensada a apresentação de certificados e comprovativos, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, nesses casos, o Júri do concurso solicitará oficiosamente os mesmos ao respectivo serviço de pessoal .

13.6 – Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro. Para efeitos de admissão ao concurso, estes candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma acima referenciado .

13.7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei .

13.8 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvidas sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

14 – JÚRI DO CONCURSO: Terá a seguinte composição :

EFFECTIVOS:

Presidente – José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal ;

Vogal – Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social ;

Vogal – Vítor Jorge Mota de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras Públicas ;

SUPLENTE:

Vogal – Susana Cristina Dias Pereira, Chefe da Divisão de Gestão do Território ;

Vogal – Maria Teresa Madureira Sampaio Vasques de Carvalho Lopes, Coordenadora Técnica de Pessoal .

Sendo designado o 1.º Vogal Efectivo para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

15 – Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam da acta do júri do procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito .

16 – EXCLUSÃO E NOTIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS : Os candidatos excluídos ao procedimento concursal serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA . Os candidatos admitidos serão convocados pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e hora em que os mesmos devam ter lugar .

17 – ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS : a ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de selecção , efectuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 54.º da lei n.º 12-A/2008, de 27/02 conjugado com o artigo 34.º da portaria 83-A/2009, de 22/01 .

17.1 – Critério de desempate : Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17.2 – A Lista dos resultados intercalares, dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, será publicitada no portal da internet desta Autarquia, www.cm-pesoregua.pt, e afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho .

17.3 – A lista Unitária de Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento bem como as actas de exclusões do procedimento, ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de selecção serão enviadas a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal, no âmbito da audiência de interessados conforme estipula o n.º 1 do artigo 36.º da Portaria conjugado com o artigo 100.º do CPA.

17.4 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, **após homologação** pelo Presidente desta Câmara Municipal, será publicitada no portal da internet desta Autarquia, www.cm-pesoregua.pt, afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho e publicado um Aviso na 2.ª Série do Diário da República

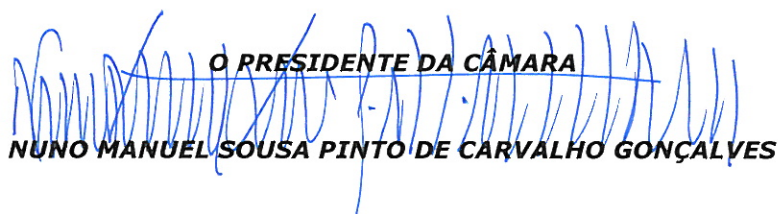
18 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido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

19 – PRAZO DE VALIDADE : O procedimento concursal é válido para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro (Reservas de Recrutamento).

20 – Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado :

- No Diário da República, 2.ª Série ;
- Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) , no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no Diário da República ;
- Na página electrónica da Câmara Municipal de Peso da Régua (www.cm-pesoregua.pt), por extracto, disponível para consulta a partir da data da presente publicação do Diário da República ; e
- No jornal de expansão nacional “Jornal de Notícias”, por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data da presente publicação no Diário da República .

Paços do Município de Peso da Régua, aos 20 de Setembro de 2011 .


O PRESIDENTE DA CÂMARA
NUNO MANUEL SOUSA PINTO DE CARVALHO GONÇALVES