

- 11 — Não tente separar páginas que se encontrem coladas.
 12 — Não retire os documentos da sua ordem.
 13 — Não conserve desnecessariamente os documentos em seu poder depois de terminar a consulta.
 14 — Dê conhecimento aos responsáveis pelo serviço de consulta de qualquer anomalia que detecte.

301563449

CÂMARA MUNICIPAL DE GONDOMAR

Aviso n.º 8749/2009

Para os devidos efeitos e nos termos da alínea *b*) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, torna-se público que o Senhor Presidente da Câmara, outorgou os contratos Individuais de Trabalho por Tempo Indeterminado, celebrados entre este Município e os trabalhadores infracitados, a saber:

Cecília Maria Sousa Ramos, na categoria de Fiel de Armazém (Assistente Operacional), colocada na 1.ª e 2.ª posição remuneratória e 1.º e 2.º nível remuneratório, auferindo de vencimento 487,46 €, com início a 02 de Fevereiro de 2009;

Isabel Maria Teixeira Adrego Sousa Dias Gonçalves Magalhães, na categoria de Técnico Superior Jurista (Técnico Superior), colocada na 2.ª posição remuneratória e 15 nível remuneratório, auferindo de vencimento 1201,48 €, com início a 02 de Fevereiro de 2009;

Teresa Maria Sousa Ramos Neves, na categoria de Técnico Superior engenheiro Florestal (Técnico Superior), colocada na 2.ª posição remuneratória e 15 nível remuneratório, auferindo de vencimento 1201,48 €, com início a 20 de Fevereiro de 2009;

Paulo José Abreu Monteiro, na categoria de Técnico-Profissional de Natação (Assistente Técnico), colocado na 1.ª posição remuneratória e 5 nível remuneratório, auferindo de vencimento 683,13 €, com início a 20 de Fevereiro de 2009;

Mário Raul Neves Silva, na categoria de Técnico-Profissional de Natação (Assistente Técnico), colocado na 1.ª posição remuneratória e 5 nível remuneratório, auferindo de vencimento 683,13 €, com início a 20 de Fevereiro de 2009;

Rui Manuel Neves Silva, na categoria de Técnico-Profissional de Natação (Assistente Técnico), colocado na 1.ª posição remuneratória e 5 nível remuneratório, auferindo de vencimento 683,13 €, com início a 20 de Fevereiro de 2009;

Jorge Alvarinho Aguiar Santos, na categoria de Técnico-Profissional de Natação (Assistente Técnico), colocado na 1.ª posição remuneratória e 5 nível remuneratório, auferindo de vencimento 683,13 €, com início a 20 de Fevereiro de 2009;

A presente contratação foi precedida de concurso ao abrigo do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08, na Lei n.º 23/2004 de 22/06 e na Lei n.º 35/2004 de 29/07, com as necessárias adaptações ao novo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

30 de Março de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da D. R. H., *Maria Germana de Sousa Rocha*.

301678607

Aviso n.º 8750/2009

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico, conforme caracterização no mapa de pessoal.

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º e da alínea *b*) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho, do presidente da Câmara, de 26 de Março do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Gondomar na categoria de assistente técnico da carreira geral de Assistente Técnico.

1 — Caracterização do posto de trabalho: gestão dos equipamentos culturais, promoção e apoio de iniciativas culturais, preservação e valorização do património histórico — cultural do município; gestão das bibliotecas, promoção turística e promoção de actividades de animação; gestão de estabelecimentos de ensino básico, prestação de serviços auxiliares de ensino, a concepção e execução de projectos do domínio da ciência e tecnologia; gestão de equipamentos destinados à juventude, caracterização social do município, promoção e apoio de actividades contra exclusão social e divulgação e prevenção no domínio da saúde,

o estabelecimento e desenvolvimento de relações com agentes económicos e gestão dos mercados e feiras municipais, bem como as funções constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional.

2 — Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Duração e prazo de validade:

3.1 — Duração do contrato: por um período de um ano.

3.2 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (um posto) e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do município de Gondomar.

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções

e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

6.2 — 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com o disposto na alínea *l*) do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

7.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da 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.

7.2 — FORMA — As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos ou no site desta autarquia (www.cm-gondomar.pt — município — normas), e entregue pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos ou remetido por correio registado com aviso de recepção, dirigido ao senhor Presidente da Câmara Municipal de Gondomar, Praça do Município, 4420 Gondomar, ou ainda, através de correio electrónico, pelo endereço www.cm-gondomar.pt, remetendo através de *link* para o *e-mail*: cmgondomar.drh@sapo.pt.

7.3 — A apresentação de candidatura em suporte de papel e por via electrónica deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade e fotocópia do respectivo *curriculum vitae*, detalhado e actualizado.

O formulário tipo, deverá estar devidamente assinado, sob pena de ser automaticamente excluído do procedimento concursal.

7.4 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 6.1 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

7.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Gondomar, ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações, desde que os referidos documentos se encontrem arquivados no respectivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento.

8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

8.1 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8.2 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os métodos de selecção a utilizar são a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

A) Avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso pro-

fissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;

A ponderação para a valoração final, deste método de selecção, é de 35 %.

Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

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 — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 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:

Sem acções de formação — 10 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas — 10 + 1 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > 35 horas — 10 + 2 valores/cada acção;

EP = experiência profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Até um ano — 10 valores;

Superior a um ano até 3 anos — 12 valores;

De 4 a 6 anos — 14 valores;

De 7 a 9 anos — 16 valores;

De 10 a 13 anos — 18 valores;

Superior a 14 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Desempenho insuficiente — 10 valores;

Desempenho de necessita desenvolvimento — 12 valores;

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 — 10 valores;

Desempenho adequado — 15 valores;

Desempenho relevante — 20 valores.

O factor avaliação de desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração Pública.

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.

B) Entrevista de avaliação de competências, 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 elaborado 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 em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação para a valoração final, deste método de selecção, é de 65 %.

9.1 — Excepcionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular.

10 — 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 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{35\% \times AC + 65\% \times eAC}{100}$$

sendo:

OF = ordenação final;

AC = avaliação curricular;

eAC = entrevista avaliação de competências.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências), consideram-se excluídos da valoração final.

11 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — Composição do júri:

Presidente — Técnico superior Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves.

Vogais efectivos — técnico superior Dr. Hugo Miguel Dias Raimundo, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e o especialista de informática, grau 1, nível 2, eng.º Hélio Portela Correia.

Vogais suplentes — Técnica superior Dr.ª Ângela Conceição Vieira Pereira Patriarca e a técnica superior, Dr.ª Sónia Maria Afonso Martins Fernandes.

13 — Exclusão e notificação de candidatos:

13.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

13.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local, para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Gondomar e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13.4 — À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta autarquia e disponibilizada na página electrónica.

14 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Gondomar) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

15 — 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».

16 — Dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3, artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, ou seja, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, devendo para tal declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo

grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

17 — Nos termos 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 na Bolsa de Emprego Público (WWW.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Gondomar e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

30 de Março de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da D. R. H., *Maria Germana de Sousa Rocha*.

301665606

Declaração de rectificação n.º 1135/2009

Para os devidos efeitos, rectifica-se o aviso n.º 3561/2009, publicado na 2.ª Série, do *Diário da República*, n.º 30, de 12/02/2009, referente ao procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal, relativamente à fórmula usada na ordenação final, nomeadamente no seu ponto 10, a saber:

Assim, onde se lê “[...]10. — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 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.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final. [...]”, deve ler-se “[...] 10 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{35\% \times AC + 65\% \times EAC}{100}$$

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

Acresce que a ponderação para a valoração final dos métodos de selecção, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, é de 35 % para a Avaliação Curricular e de 65 % para a Entrevista de Avaliação de Competências, que fica a fazer parte integrante da fórmula, conforme descrição supra citada.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final. [...]”.

14 de Abril de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da D. R. H., *Maria Germana Sousa Rocha*.

301680275

Declaração de rectificação n.º 1136/2009

Para os devidos efeitos, rectifica-se o aviso n.º 3562/2009, publicado na 2.ª Série, do *Diário da República*, n.º 30, de 12/02/2009, referente ao procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico, conforme caracterização no mapa de pessoal, relativamente à fórmula usada na ordenação final, nomeadamente no seu ponto 10, a saber:

Assim, onde se lê “[...]10. — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 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.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração

final. [...]”, deve ler-se “[...] 10 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{35\% \times AC + 65\% \times EAC}{100}$$

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

Acresce que a ponderação para a valoração final dos métodos de selecção, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, é de 35 % para a Avaliação Curricular e de 65 % para a Entrevista de Avaliação de Competências, que fica a fazer parte integrante da fórmula, conforme descrição supra citada.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final. [...]”.

14 de Abril de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da D. R. H., *Maria Germana Sousa Rocha*.

301680429

Declaração de rectificação n.º 1137/2009

Para os devidos efeitos, rectifica-se o aviso n.º 3830/2009, publicado na 2.ª Série, do *Diário da República*, n.º 33, de 17/02/2009, referente ao procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de dezasseis postos de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal, relativamente à fórmula usada na ordenação final, nomeadamente no seu ponto 10, a saber:

Assim, onde se lê “[...]10. — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 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.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final. [...]”, deve ler-se “[...] 10 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{35\% \times AC + 65\% \times EAC}{100}$$

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

Acresce que a ponderação para a valoração final dos métodos de selecção, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, é de 35 % para a Avaliação Curricular e de 65 % para a Entrevista de Avaliação de Competências, que fica a fazer parte integrante da fórmula, conforme descrição supra citada.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final. [...]”.

14 de Abril de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da D. R. H., *Maria Germana Sousa Rocha*.

301680437

CÂMARA MUNICIPAL DE MACEDO DE CAVALEIROS

Aviso n.º 8751/2009

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2, do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12 -A/2008 de 27 de Fevereiro, e alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de