

e) Declaração emitida pelo serviço onde exerce funções com indicação da avaliação do desempenho obtida 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 (se for caso disso).

6 — Requisitos de admissão: poderão candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos de admissão:

6.1:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não seja dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 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.

6.2 — O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado inicia-se sempre de entre os trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial, conforme preconiza o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

6.3 — Nível habilitacional: possuir escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.4 — 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 este procedimento.

6.5 — Têm preferência em caso de igualdade de classificação (candidato com deficiência), nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

6.6 — 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 sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

6.7 — Métodos de selecção: nos termos do n.º 2, alíneas a) e b), do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, 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 profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. 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, este método será valorado na escala de 0 a 20 valores por aplicação da seguinte fórmula e do seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

sendo:

HA = habilitações académicas;

FP = formação profissional e experiência profissional.

b) 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.

7 — Excepcionalmente e, nomeadamente, 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.

8 — 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 obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC + EAC)/2$$

sendo:

OF = ordenação final;

AC = avaliação curricular; e

EAC = entrevista de 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.

9 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

10 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada através de ofício registado, disponibilizada na página electrónica do município e afixada no átrio da Câmara Municipal.

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 — 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 é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Faro) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo como base o montante pecuniário: € 487,46.

13 — Composição e identificação do júri:

Presidente — Dr. José João dos Reis Gomes da Costa, director do Departamento de Acção Social, Educação.

Vogais efectivos:

Dr.ª Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita, chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Dr. José Manuel Rosa Domingos, técnico superior.

Vogais suplentes:

Dr.ª Elisabete da Conceição Bessa Jorge Sousa, técnica superior.
Vera Cristina Barroca da Palma Fernandes Domingos, técnica superior.

15 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, José Apolinário.
301912404

CÂMARA MUNICIPAL DE GRÂNDOLA

Aviso n.º 11500/2009

Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior da área de Investigação Social Aplicada

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho datado de 18/06/2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior na área de Investigação Social Aplicada, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola, para exercer funções no Sector de Acção Social e Saúde integrado na Divisão de Acção Social, Cultura e Educação.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: 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, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

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

5 — Local de trabalho: Sector de Acção Social e Saúde.

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Desenvolve projectos de promoção de habitação social com vista ao realojamento da população residente em habitações precárias;

Promove a gestão social das áreas abrangidas por programas de realojamento, através da implementação de políticas, programas e projectos de educação e intervenção comunitária;

Participa na elaboração e implementação do Plano de Pormenor da região do Lousal;

Participa na implementação da medida “Cartão do Idoso” na freguesia de Azinheira dos Barros;

Gere o espaço do Centro Comunitário dos Cadoços.

7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

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.

8 — Necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme preconiza o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, iniciando-se o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

10 — Não são 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 este procedimento concursal.

11 — De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

12 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Investigação Social Aplicada, Política Social ou Serviço Social não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13 — Os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente são: Prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

13.1 — Os métodos de selecção a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal são os seguintes: Avaliação curricular (com carácter eliminatório) e Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), excepto, quando afastados, por escrito, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13.2 — A prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos, numa única fase e com a duração de 90 minutos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será constituída por questões de desenvolvimento e realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 60%.

Programa da Prova:

Transferências de atribuições e competências para as autarquias locais;
Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;
Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
Código do Procedimento Administrativo;
Bases gerais do sistema de segurança social;
Reconhecimento público da denominada «rede social»;
Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos;
Regulamento dos Concursos para Atribuição de Habitações Sociais;
Rendimento Social de Inserção;

Lei de protecção de crianças e jovens em perigo;

Regime de renda apoiada;

PROHABITA — Programa de Financiamento para Acesso à Habitação;
Regimes de determinação do rendimento anual bruto corrigido e a atribuição do subsídio de renda;

Regime de propriedade resolúvel sobre prédios urbanos ou suas fracções autónomas;

Regime Especial de Participação na Recuperação de Imóveis Arrendados (RECRIA);

Regime Especial de Participação e Financiamento na Recuperação de Prédios Urbanos em Regime de Propriedade Horizontal (RECRIPH);

Regime de Apoio à Recuperação Habitacional em Áreas Urbanas Antigas (REHABITA);

Programa de apoio financeiro especial (SOLARH).

Legislação a consultar:

Lei n.º 159/99, de 14/09, Lei n.º 169/99, de 18/09, Lei n.º 58/2008, de 9/09, Lei n.º 59/2008, de 11/09, Decreto-Lei n.º 442/91, de 15/11, Lei n.º 4/2007, de 16/01, Resolução Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18/11, Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14/06, Decreto Regulamentar n.º 50/77, de 11/08, Decreto-Lei 42/2006, de 23/02, Lei n.º 45/2005, de 29/08, Lei n.º 147/99, de 01/09, Lei n.º 31/2003, de 22/08, Decreto-Lei n.º 166/93, de 7/05, Decreto-Lei n.º 135/2004, de 03/06, Decreto-Lei n.º 158/2006, de 08/08, Decreto-Lei n.º 167/93, de 7/05, Decreto-Lei n.º 329-C/2000, de 22/12, Decreto-Lei n.º 106/96, de 31/07, Decreto-Lei n.º 105/96, de 31/07, Decreto-Lei n.º 329-B/2000, de 22/12, Decreto-Lei n.º 39/2001, de 9/02, Decreto-Lei n.º 25/2002, de 11/02 e Decreto-Lei n.º 418/99, de 21/10.

13.3 — 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 comportará três fases, sendo cada uma eliminatória por si, e 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, sendo a sua ponderação para a valoração final de 40%.

13.4 — 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 do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo classificada através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e tendo a ponderação de 55% para a valoração final.

13.5 — A 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, baseando-se a sua aplicação num 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. A entrevista de avaliação de competências é avaliada 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 e sendo a sua ponderação para a valoração final de 45%.

14 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

A valoração final dos métodos de selecção obrigatórios será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 60\% + AP \times 40\%)$$

em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

A valoração final dos métodos de selecção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 13.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 55\% + EAC \times 45\%)$$

em que:

VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

14.1 — Serão excluídos do procedimento concursal 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.

15 — Excepcionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório a prova de conhecimentos, tendo a ponderação de 100% para a valoração final.

16 — Composição do júri:

Efectivos
Presidente: Maria Isabel Palma Revez — Técnica Superior de Serviço Social;
Vogais:
Ana Paula Afonso Silva Reia — Técnica Superior de Serviço Social, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;
José Luis Carneiro Cirilo — Técnico Superior de Psicologia.

Suplentes

Presidente: Ana Paula Afonso Silva Reia — Técnica Superior de Serviço Social;
Vogais:

Carlos José Torres Fernandes Silva — Técnico Superior de Arquitectura;
Alcides José Fuschini Bizarro — Chefe da Divisão de Acção Social, Cultura e Educação.

17 — 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.

18 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas

18.1 — 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.

18.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial deste município (www.cm-grandola.pt) e entregues pessoalmente na Câmara Municipal de Grândola ou remetido através de correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Grândola, Rua Dr. José Pereira Barradas, 7570-281 Grândola.

18.3 — A apresentação de candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão e *curriculum vitae*, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações mencionadas. Os candidatos que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devem entregar declaração do serviço onde exercem funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira, da categoria e respectiva descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho obtida nos últimos dois anos.

18.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 7 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.

19 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

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

20.1 — 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.

21 — Exclusão e notificação de candidatos: 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, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — 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.

23 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Grândola e disponibilizada na sua página electrónica (www.cm-grandola.pt). Os candidatos aprovados em cada método de selecção 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.

24 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

25 — 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.

26 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

27 — 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, na página electrónica da Câmara Municipal de Grândola (www.cm-grandola.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

28 — 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”.

22 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Beato*.
301934307

CÂMARA MUNICIPAL DE MACHICO

Edital n.º 626/2009

Emanuel Sabino Vieira Gomes, Presidente da Câmara Municipal de Machico, torna público que, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 117.º e 118.º do Código do Procedimento Administrativo e durante o período de trinta (30) dias a contar da publicação do presente Edital no *Diário da República*, a Câmara Municipal de Machico vai submeter a apreciação pública o Projecto do Regulamento para a Biblioteca Municipal de Machico, que foi aprovado na reunião desta Câmara Municipal realizada no dia 04 de Junho de 2009.

Durante este período poderão os interessados consultar na Secretaria de Expediente Geral o mencionado projecto de Regulamento e sobre ele formular, por escrito, as sugestões que se entenderem, as quais deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara.

16 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Emanuel Sabino Vieira Gomes*.

Projecto de Regulamento da Biblioteca Municipal de Machico

Nota justificativa

Um serviço de leitura pública surge como instrumento indispensável para a democratização da educação, da formação ao longo da vida, do acesso à informação e ao conhecimento e do usufruto da cultura, ao contribuir para que todos possam livremente aceder a um conjunto de documentos e informações essenciais à sua formação pessoal, cívica, educacional, cultural e intelectual, e desse modo, prepararem-se efectivamente para participar no desenvolvimento da comunidade.

O Município de Machico dispõe de um novo espaço e serviço — a Biblioteca — para o qual importa estabelecer um conjunto de normas