

a modalidade de relação jurídica de emprego público, a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública, a posição e o nível remuneratórios, a descrição detalhada da atividade que executa e a avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos (documento aplicável apenas a candidatos a trabalhadores com relação jurídica de emprego público);

e) Quaisquer outros documentos que o candidato considere relevantes para a apreciação do seu mérito.

12 — A candidatura deverá ser apresentada pessoalmente no Gabinete de Atendimento Integrado da Câmara Municipal de Aveiro, sito no Centro de Congressos de Aveiro, Cais da Fonte Nova, em Aveiro ou através de correio registado, com aviso de recepção, para: Município de Aveiro, Praça da República — Apartado 244 — 3810-156 Aveiro.

13 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das declarações produzidas.

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

15 — Métodos de seleção:

15.1 — Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04 conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos será aplicado um único método de seleção obrigatório — Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo — Entrevista Profissional de Seleção.

15.3 — Na valoração dos métodos de seleção referidos será utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\%) AC + (30\%) EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

15.4 — 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, de acordo com os parâmetros definidos pelo Júri.

15.5 — Entrevista Profissional de Seleção — será aplicada aos candidatos aprovados no método de seleção avaliação curricular. A EPS, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16 — Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção — Os resultados obtidos em cada método de seleção serão publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Aveiro e disponibilizada na página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados para a realização do método de seleção seguinte, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

17 — Candidatos aprovados e excluídos — Constitui motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos legais ou regulamentarmente previstos. Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte. Todas as notificações aos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, serão efetuadas por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

18 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

19 — Será observada a ordem de recrutamento estabelecida na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

20 — Homologação da lista unitária de ordenação final — Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da CMA e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

21 — Júri do procedimento concursal:  
Presidente do Júri:

André Alexandre de Sousa Cester Costa, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo.

Vogais efetivos:

Carlos Vidal Dias, Chefe da Divisão de Administração Geral, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;  
Maria Ângela Oliveira e Cunha, Técnica Superior.

Vogais suplentes:

Alice Carla Fabela Marques e Sá, Técnica Superior;  
José Gabriel Coelho de Castro, Técnico Superior.

22 — Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de atas de reunião do júri do procedimento, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

23 — Para o exercício do direito de audiência dos interessados é obrigatório o uso de formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8/05/2009, disponibilizado na página eletrónica da CMA.

24 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

27 de março de 2019. — O Presidente da Câmara, *José Ribau Esteves*, eng.º

312190738

## MUNICÍPIO DE BENAVENTE

Aviso n.º 7355/2019

### Consolidação definitiva da mobilidade interna

Para os devidos efeitos, torna-se público que, foi autorizado a consolidação da mobilidade interna na categoria da assistente operacional, Ana Sofia Jorge Ribeiro Azevedo do Município de Amadora, nos termos previstos no n.º 3 do art. 99.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

3 de abril de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Carlos António Pinto Coutinho*.

312212097

## MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

Aviso n.º 7356/2019

### Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior — Área de atividade — Recursos Humanos.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, e conforme o preceituado no artigo 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Bragança de 28 de janeiro de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior — área de atividade — recursos humanos (m/f).

2 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho, Portaria n.º 83-A/2009, 22 de janeiro, na redação da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15/05/2014, homologada pelo Senhor

Secretário de Estado da Administração Local em 15/07/2014, “as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4 — Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual remeteu Declaração de não constituição da Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias (EGRA).

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

6 — Local de trabalho — Departamento de Administração Geral e Financeira, Unidade de Administração Geral, Serviço de Recursos Humanos, do Município de Bragança.

7 — Caracterização do posto de trabalho — Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências: apoiar o dirigente da área de recursos humanos no desenvolvimento das atividades e tarefas inerentes a este serviço; prestar informações técnicas fundamentadas no âmbito da gestão previsional de recursos humanos da Autarquia, legislação do trabalho em funções públicas, processos de recrutamento e seleção, em consonância com a legislação laboral em vigor; colaborar na implementação do SNC-AP na área de recursos humanos; assegurar a manutenção do orçamento de recursos humanos; elaborar o mapa de pessoal e suas alterações, mapas e texto para o orçamento municipal e prestação de contas; analisar e monitorizar de indicadores de gestão, elaborar relatórios de gestão e mapas de reporte de informação (balanço social, entradas e saídas, etc.), assegurando as comunicações legalmente devidas junto da DGAL e outras entidades externas competentes; acompanhar os ciclos de Avaliação de Desempenho, desde a elaboração da documentação necessária para as Reuniões do CCA, assegurar o cumprimento das quotas até ao Relatório Final; validar as alterações de posições remuneratórias e elaborar Relatório Final; estudar, propor e implementar medidas de desenvolvimento dos recursos humanos no quadro de um sistema integrado de gestão por competências; manter atualizado o plano de formação anual, concretizando o diagnóstico de necessidades, prestar informações técnicas fundamentadas para realização de ações de formação pelos trabalhadores da Autarquia e promover a respetiva avaliação de eficácia; preparar e acompanhar a certificação do sistema de gestão da qualidade na área dos recursos humanos; utilização de ferramentas informáticas de gestão de recursos humanos; auxiliar na preparação, implementação e revisão/atualização de normativos (normas, regulamentos, ordens de serviço) relacionados com recursos humanos e colaborar na elaboração de procedimentos e documentos internos (manuais) nesse domínio; colaborar na elaboração de normativos que requeiram o cumprimento da legislação laboral ou que tenham impacto na gestão de recursos humanos.

Elaborar procedimentos tendentes à contratação de entidades para aquisição de prestação de serviços (publicações em jornais, ações de formação, perfil de competências, avaliação psicológica e outras por imposição legal); promover e estudos e iniciativas de otimização e racionalização de recursos e de procedimentos internos de trabalho.

8 — Posicionamento remuneratório:

8.1 — De acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos detentores de um vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória para o presente procedimento é a 2.ª posição remuneratória/nível remuneratório 15, a que corresponde, presentemente, a remuneração base de 1.201,48 euros.

9 — Âmbito de recrutamento:

9.1 — Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

9.2 — Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem candidatar-se:

a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do Município de Bragança;

b) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) trabalhadores integrados em outras carreiras.

9.3 — Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

9.4 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

10 — Requisitos do trabalhador:

10.1 — Para além dos requisitos necessários à constituição de vínculo de emprego público constantes no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos devem ser detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou encontrar-se em situação de requalificação.

10.2 — Requisito Habitacional: de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 34.º, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou Licenciatura em Ciências Empresariais, vertente Recursos Humanos.

11 — Formalização de candidatura:

Para a formalização de candidatura deverá ser utilizado obrigatoriamente o formulário tipo “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal” (disponível em [www.cm-braganca.pt](http://www.cm-braganca.pt) ou Serviço de Recursos Humanos), devendo ser entregue pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, sita no Forte S. João de Deus, em Bragança, no horário de atendimento ao público (09h00 às 12h30 ou então, das 14h00 às 17h30), ou remetida por correio por carta registada até ao termo do prazo de candidatura, não sendo consideradas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12 — O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado.

b) Documento comprovativo das habilitações literárias;

c) Documentos comprovativos das ações de formação de onde conste a data de realização e duração;

d) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público que detém, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro;

e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado;

f) Avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da citada Portaria.

13 — Nos termos do n.º 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Bragança, ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, exceto o que consta da alínea a), desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção:

No uso da faculdade conferida pelo n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e pelo n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, bem como pelo artigo 7.º daquela Portaria, optou-se por aplicar os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a

atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos a estes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura;

b) Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — para os restantes candidatos.

15 — Avaliação Curricular (AC) — 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.

16 — Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais dos candidatos necessários ao exercício da função caracterizadora a concurso.

16.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — A prova individual de conhecimentos é escrita de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, é de realização individual, com consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por duas partes, com a duração máxima de 1 hora.

16.2 — Temáticas da prova de conhecimentos:

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho;

Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro;

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro — Orçamento do Estado para 2019;

Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro;

Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho;

Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

17 — A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

$$OF = (AC \text{ ou } PC \times 0,70) + (EPS \times 0,30)$$

sendo:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

18 — A aplicação dos métodos de seleção bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.

19 — Considerando razões de celeridade, caso o número de candidatos admitidos seja superior a 100, e de forma a não causar prejuízo à normal atividade dos serviços, os métodos de seleção serão realizados de forma faseada (artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro).

20 — Os métodos de seleção têm caráter eliminatório de *per si* sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

21 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

22 — A notificação dos candidatos admitidos/excluídos bem como a convocação para os métodos de seleção faz-se de acordo com o previsto nos artigos 30.º, 31.º e 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

22.1 — A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, redação dada pelo artigo 330.º do Orçamento do Estado para 2019, aprovada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

23 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Placar do Serviço de Recursos Humanos desta autarquia, e disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal de Bragança [www.cm-braganca.pt/](http://www.cm-braganca.pt/).

24 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Placar do Serviço de Recursos Humanos desta autarquia, e disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal de Bragança [www.cm-braganca.pt/](http://www.cm-braganca.pt/).

25 — Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

26 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Maria Mavilde Gonçalves Xavier, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira.

Vogais Efetivos: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luísa Maria Parreira Barata, Técnica Superior — área de atividade — Jurídica.

Vogais Suplentes: João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo e Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social, em regime de substituição.

27 — 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 atas do Júri, onde constem os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, e ao sistema de valoração final do método, desde que o solicitem.

28 — Política de igualdade — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

8 de abril de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hernâni Dinis Venâncio Dias*, Dr.

312212331

## MUNICÍPIO DE CONSTÂNCIA

### Aviso n.º 7357/2019

Sérgio Miguel Santos Pereira de Oliveira, Presidente da Câmara Municipal de Constância: torna público, que a Câmara Municipal de Constância, em sua reunião ordinária realizada no dia 28 de março de 2019, aprovou, por maioria, submeter os projetos de Regulamento de Abastecimento do Serviço Público de Água; Regulamento do Serviço de Saneamento de Águas Residuais Urbanas e Regulamento do Cartão Sénior Municipal a consulta pública. Assim, nos termos e para efeitos do disposto nos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, submetem-se os referidos projetos de Regulamento a consulta pública, pelo prazo de 30 dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*. Os referidos projetos encontram-se disponíveis para consulta na Secção de Atendimento desta Câmara Municipal e no *site* do Município. As sugestões, propostas e/ou reclamações, deverão ser apresentadas por escrito no prazo de 30 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, devendo ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Constância, por via postal para: Apartado 46, 2250-909 Constância, entregues pessoalmente nos serviços de atendimento do Município, ou por correio eletrónico: [geral@cm-constancia.pt](mailto:geral@cm-constancia.pt), com a identificação do remetente, morada e identificação fiscal. Para geral conhecimento, se publica o presente aviso e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares públicos do costume, no *Diário da República* e no *site* do Município.

29 de março de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Sérgio Miguel Santos Pereira de Oliveira*.

312194983