

- vi. A Investigação e Desenvolvimento em Portugal — 1982 a 2003 (<http://www.gpeari.mctes.pt/index.php?idc=47&idi=203341>);
vii. INE; 2007: Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev.3; Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2007;
viii. OECD Main Science and Technology Indicators 2008/2, Paris;
ix. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2007, Paris;
x. OECD Science, Technology and Industry Outlook 2008, Paris.

13.1 — 3 — A legislação e a bibliografia são de consulta.

13.2 — Prova de 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.

13.3 — Prova de 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. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional com a incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

13.3 — 1 — A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$[AC = HA \times 40\% + FP \times 15\% + EP \times 45\%],$$

HA = Habilitação académica;
FP = Formação profissional;
EP = Experiência profissional e

13.4 — Entrevista Profissional de Selecção — A entrevista profissional visa obter numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para a entrevista será elaborado um guião, composto por um conjunto de questões directamente relacionado com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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 que incidirão sobre os seguintes factores de apreciação:

- Maturidade e motivação para o desempenho do cargo;
- Capacidade de expressão;
- Sentido crítico;
- Qualificação e perfil para o cargo.

14 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20.

15 — A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PCTEx30\% + APx25\% + ACx30\% + EPSx15\%$$

em que:

CF = Classificação Final;
PCTE = Prova de Conhecimentos Teórica Escrita;
AP = Prova de Avaliação Psicológica;
AC = Prova de Avaliação Curricular e
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

16 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, caso o número de candidatos seja superior a 15 serão utilizados como métodos de selecção a Prova de Conhecimentos Teórica Escrita e a Prova de Avaliação Curricular.

16.1 — A ponderação para a valoração final é de 60% para a Prova de Conhecimentos Teórica Escrita e 40% para a Prova de Avaliação Curricular.

17 — Composição do júri: Presidente — Dr. José Alexandre Silva Paredes, Director de Serviços; Vogais efectivos — Dra. Maria Filomena Pereira, Técnica Superior e Dr. Nelson Lourenço Técnico Superior, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Vogais suplentes — Dra. Joana Netto de Miranda Duarte, Técnica Superior e Dr. Daniel Carlos Bento Ferreira Técnico Superior.

18 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

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

20 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção constarão de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos legítimos interessados, sempre que solicitadas e para efeitos de consulta.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, e disponibilizada na página electrónica (www.gpeari.mctes.pt).

22 — Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra referida.

23 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 121/2008 de 11 de Julho.

20 de Abril de 2009. — A Subdirectora-Geral, *Maria João Valente Rosa*.

201704445

Aviso n.º 8733/2009

Para efeitos do artigo 50.º, n.º 2 e n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por despacho de 31 de Março de 2009, da Subdirectora-Geral do Gabinete de Planeamento, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (GPEARI/MCTES), se encontra aberto procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior, do mapa de pessoal do GPEARI/MCTES, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas.

O presente procedimento obteve parecer favorável de S.E. o Secretário de Estado da Administração Pública e de S.E. o Ministro de Estado e das Finanças, exarados no Despacho n.º 169/2009/SEAP, de 11 de Fevereiro.

1 — Descrição sumária das funções — Funções constantes do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional.

2 — Habilitações Literárias exigidas — Licenciatura.

2.1 — Não é admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — A este concurso 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.

4 — Caracterização do posto de trabalho — As atribuições e competências serão no sentido de assegurar a construção e administração de bases de dados do GPEARI/MCTES, assegurar o desenvolvimento e implementação de sistemas de importação de dados ao servidor WEB e apoiar as operações de inquérito nas áreas de Ciência, Tecnologia, Inovação e Ensino Superior e o acesso aos resultados, através do desenvolvimento de ferramentas informáticas específicas.

5 — Posição remuneratória — 2.ª, nível remuneratório — 15.º (1.201,48 €).

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

7 — Local de trabalho — Os candidatos aprovados no concurso exercerão funções nas instalações do GPEARI/MCTES, sitas na Rua das Praças, 13-B, em Lisboa.

8 — Requisitos de admissão:

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

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

- 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

8.2 — Os requisitos específicos são:

- a) Formação superior na área de educação e formação em Engenharia e técnicas afins, Electrónica e Automação ou Ciências Informáticas;
- b) Elevada experiência ao nível dos Sistemas de Gestão de Bases de Dados em SQL Server;
- c) Experiência enquanto analista programador de Bases de Dados SQL Server e aplicações OLAP;
- d) Experiência ao nível da integração de aplicações Microsoft, com recurso a programação em Visual Basic;
- e) Competências de Programação nas seguintes linguagens: SQL, PHP, HTML, C, PASCAL, JAVA e “.Net”;
- f) Experiência na produção de relatórios e documentação de bases de dados
- g) Bom domínio da língua inglesa (falada e escrita);
- h) Iniciativa, dinamismo e espírito analítico; espírito de equipa; autonomia e sentido de responsabilidade; orientação para a obtenção de resultados.

9 — Prazo e forma para apresentação das candidaturas:

9.1 — 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.

9.2 — Forma — A candidatura deverá ser formalizada mediante requerimento dirigido à Subdirectora-Geral do GPEARI/MCTES e apresentada, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado com aviso de recepção, na seguinte morada: Avenida Duque d’Ávila, 137 — 3.º — 1069-016 Lisboa, dele devendo constar os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento e do posto de trabalho a ocupar com caracterização da carreira, categoria e actividade;
- b) Identificação completa, nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, endereço postal e endereço electrónico, caso exista;
- c) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos pelo artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e constantes do ponto 8.1 do presente Aviso;
- d) Declaração sob compromisso de honra de que são verdadeiros os factos constantes da candidatura.

9.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

9.4 — A apresentação de candidatura em suporte de papel, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de Habilitações Literárias, fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, fotocópia do Cartão de Contribuinte, e Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado.

10 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

11 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

12 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 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.

13 — Métodos de selecção — Os métodos de selecção a utilizar são: Prova de Conhecimentos Teórica Escrita, Prova de Avaliação Psicológica, Prova de Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Selecção.

13.1 — Prova de Conhecimentos Teórica Escrita — visa avaliar o conhecimento académico e, ou, profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração aproximada de 2 horas, obedecendo ao seguinte programa:

13.1 — 1 — Legislação:

- i. Orgânica do Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior (Decreto-Lei n.º 214/2006, de 27 de Outubro);
- ii. Orgânica do Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (Decreto Regulamentar n.º 60/2007, de 27 de Abril);
- iii. Estrutura nuclear do Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (Portaria n.º 547/2007, de 30 de Abril).
- iv. Lei n.º 22/2008, de 13 de Maio;
- v. Regulamento (CE) n.º 223/2009, de 11 de Março;
- vi. Regulamento Comunitário 753/2004, de 22 de Abril de 2004;
- vii. Regulamento Comunitário 973/2007, de 20 de Agosto de 2007;
- viii. Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março;
- ix. Decreto-Lei n.º 283/83, de 21 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 341/2007, de 12 de Outubro
- x. Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

13.1 — 2 — Bibliografia de referência:

- i. INE; 2009: INE/Metainformação/Conceitos (<http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/conceitos.aspx?ID=PT>); 26 Fevereiro 2009;
- ii. Frascati Manual: Proposed standard practice for surveys on research and experimental development”, 2002, Paris, OECD — (<http://213.253.134.43/oecl/pdfs/browseit/9202081E.PDF>);
- iii. Classificação de domínios científicos e tecnológicos (FOS) — 2007 — (http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/FOS-versao_final__2_.pdf);
- iv. Base de dados
 - a. Bagui Sikha; Earp Richard. Database Design Using Entity-Relationship Diagrams. Auerbach Publications.
 - b. Belo, Orlando. Microsoft SQL Server 2000 (Administração e Exploração de Sistemas de Dados) Para Profissionais. FCA — Editora de Informática, 2005
 - c. Carvalho, António Vidal; Azevedo, Ana; Silva, António Abreu. Microsoft Access 2007. Centro Atlântico, 2007
 - d. Damas, Luis. SQL — Structured Query Language. FCA — Editora de Informática, 2005
 - e. Date, C. J.. An Introduction to Database Systems. Addison-Wesley, 1994.
 - f. Date, C. J.; Darwen, Hugh. A Guide to the SQL Standard. Addison-Wesley, 1993
 - g. Trukhnov, Boris M; Kriegel, Alex. SQL Bible. John Wiley And Sons Ltd, 2008
 - h. Kroenke, David M. Database Processing — Fundamentals, Design And Implementation. Pearson Education (US), 2005
 - i. Maier, David. The Theory of Relational Databases. Computer Science Press, 1983
 - j. Navathe, Shamkant B.; Elmasri, Ramez. Fundamentals of Database Systems. Pearson Education (US), 2006
 - l. Pereira, José Luís. Tecnologia de Base de Dados. FCA — Editora de Informática, 1998
 - m. Ramakrishnan, Raghu. Database Management Systems. McGraw-Hill, 2003
 - n. Rolland, F. D.. SQL: Step-by-Step, International Thomson Computer Press, 1996
 - o. Rolland, F. D.. The Essence of Databases. Pearson Education (US), 1998
 - p. Silberschatz, Abraham. Database Systems Concepts, Fifth Edition. McGraw Hill, 2008
 - q. Sousa, Sérgio. Domine a 110% Access 2000, FCA — Editora de Informática, 1999
 - r. Ullman, Jeffrey; Widom, Jennifer. D. A First Course in Database Systems. Prentice Hall
 - s. Vieira, Rob. Professional SQL Server 2000 Programming. John Wiley & Sons Lda, 2003
- v. OLAP/ Processamento Analítico de Dados
 - a. Berson, Alex; Smith, Stephen J.. Data Warehousing, Data Mining, & OLAP, Mc Graw-Hill, 1997.
 - b. Celko, Joe. Analytics and OLAP in SQL. Morgan Kaufmann Publishers, 2006.
 - c. Connolly, Thomas.; Begg, Carolyn. Database Systems, A Practical Approach to Design, Implementation, and Management. Addison-Wesley, 4.ª Edição, 2004.
 - d. Thomsen, Erik. OLAP Solutions, Building Multidimensional Information Systems. John Wiley & Sons, Inc., 2002.
 - vi. Integração de Aplicações Microsoft

a. Aitken, Peter G.. Developing solutions with office 2000 components and VBA. Prentice Hall

vii. WebPages

a. Andrew, Rachel. The CSS Anthology: 101 Essential Tips, Tricks & Hacks. SitePoint PTY Ltd, 2007

b. Coelho, Pedro. HTML 4 & XHTML — Curso Completo, FCA — Editora de Informática, 2001

c. Converse, Tim; Park, Joyce; Morgan, Clark;. PHP5 and MySQL Bible. Jonh Wiley & Sons, Inc.,

d. Evjen, Bill; Hanselman, Scott; Rader, Devin; Muhammad, Farhan; Sivakumar, Srinivasa. Professional ASP.NET 2.0. Jonh Wiley & Sons, Inc., 2005

e. Goodma, Danny. JavaScript Bible, Gold Edition. Jonh Wiley & Sons, Inc.,

f. Hart, Chris; Kauffman, John; Sussman, David; Ullman, Chris. Beginning ASP.NET 2.0. Jonh Wiley & Sons, Inc., 2005

g. Meyer, Eric. Eric Meyer on CSS. Pearson Education (US), 2004

h. Nagel, Christian; Evjen, Bill; Glynn, Jay; Watson, Karli; Skinner, Morgan. Professional C# 2008. Jonh Wiley & Sons, Inc., 2008

i. Nash, Trey. Accelerated C# 2008. Apress, 2007

j. Serrão, Carlos; Marques, Joaquim. Programação com PHP 5. FCA — Editora de Informática., 2007

l. Soares, Wallace. PHP5 -Conceitos, Programação e Integração com Banco de Dados. Erica, 2004

m. Teague, Jason Cranford. DHTML e CSS para a World Wide Web. Peachpit Press

n. Ughetto, Vico. CSS — Criação Inovadora de Sites, FCA — Editora de Informática, 2006

o. Ughetto, Vico. CSS Criação Inovadora de Sites. FCA — Editora de Informática

13.1 — 3 — A legislação e a bibliografia são de consulta.

13.2 — Prova de 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.

13.3 — Prova de 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. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A experiência profissional com a incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

13.3 — 1 — A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$[AC= HAx40\% + FPx15\% + EPx45\%],$$

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional e

13.4 — Entrevista Profissional de Selecção — A entrevista profissional visa obter numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para a entrevista será elaborado um guião, composto por um conjunto de questões directamente relacionado com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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 que incidirão sobre os seguintes factores de apreciação:

a) Maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

b) Capacidade de expressão;

c) Sentido crítico;

d) Qualificação e perfil para o cargo.

14 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20.

15 — A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PCTEx30\% + APx25\% + ACx30\% + EPSx15\%$$

em que:

CF = Classificação Final;

PCTE = Prova de Conhecimentos Teórica Escrita;

AP = Prova de Avaliação Psicológica;

AC = Prova de Avaliação Curricular e

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

16 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, caso o número de candidatos seja superior a 15 serão utilizados como métodos de selecção a Prova de Conhecimentos Teórica Escrita e a Prova de Avaliação Curricular.

16.1 — A ponderação para a valoração final é de 60% para a Prova de Conhecimentos Teórica Escrita e 40% para a Prova de Avaliação Curricular.

17 — Composição do júri: Presidente — Dr. José Alexandre Silva Paredes, Director de Serviços; Vogais efectivos — Dra. Elisa Maria Gonzalez Parada, Directora de Serviços e Dra. Maria Clotilde Damas Nunes Ferreira de Jesus, Directora de Serviços, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Vogais suplentes — Dr. Daniel Carlos Bento Ferreira Técnico Superior e Dra. Maria Filomena Pereira, Técnica Superior.

18 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

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

20 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção constarão de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos legítimos interessados, sempre que solicitadas e para efeitos de consulta.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, e disponibilizada na página electrónica (www.gpeari.mctes.pt).

22 — Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra referida.

23 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 121/2008 de 11 de Julho.

20 de Abril de 2009. — A Subdirectora-Geral, *Maria João Valente Rosa*.

201704486

Aviso n.º 8734/2009

Para efeitos do artigo 50.º, n.º 2 e n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por despacho de 31 de Março de 2009, da Subdirectora-Geral do Gabinete de Planeamento, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (GPEARI/MCTES), se encontra aberto procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior, do mapa de pessoal do GPEARI/MCTES, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas.

O presente procedimento obteve parecer favorável de S.E o Secretário de Estado da Administração Pública e de S.E. o Ministro de Estado e das Finanças, exarados no Despacho n.º 169/2009/SEAP, de 11 de Fevereiro.

1 — Descrição sumária das funções — Funções constantes do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional.