



## PARTE H

### MUNICÍPIO DE ALBUFEIRA

#### Declaração de rectificação n.º 2379/2009

Tendo sido publicado com redacção incorrecta, rectifica-se o aviso n.º 16 216/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 181, de 17 de Setembro de 2009.

Assim, onde se lê «*Curriculo vitae*, detalhado, actualizado, datado e assinado, onde constem, respectivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada.» deve ler-se «*Curriculum vitae*, detalhado, actualizado, datado e assinado, sempre que haja lugar à utilização do método de avaliação curricular, onde constem, respectivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada.».

21 de Setembro de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vice-Presidente, *José Carlos Martins Rolo*.

302332381

### MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

#### Aviso (extracto) n.º 16827/2009

Nos termos da alínea *d*) 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 cessou, por motivo de aposentação, com efeitos a partir de 01 de Setembro de 2009 inclusive, a relação jurídica de emprego público dos seguintes trabalhadores:

Júlio Balbina Raimundo, na carreira e categoria de assistente operacional, posição remuneratória entre a 6.ª e a 7.ª, nível remuneratório entre 6 e 7;

José António Paleta Duarte, na carreira de assistente técnico, categoria de coordenador técnico, posição remuneratória entre a 1.ª e a 2.ª, nível remuneratório entre 14 e 17;

Rogélio de Jesus Pinto, na carreira e categoria de assistente operacional, posição remuneratória 8.ª, nível remuneratório 8.

1 de Setembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *António José Messias do Rosário Sebastião*.

302285401

### MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO

#### Aviso n.º 16828/2009

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.

Torna-se público que por despachos da signatária de 31 de Julho e de 8 de Setembro de 2009, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, contados da publicação do presente aviso no *Diário da República* 2.ª série, o procedimento concursal comum, com vista à contratação por tempo indeterminado de um técnico superior da área de História, nos termos que, igualmente, a seguir se discriminam:

1 — Local de trabalho — Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça Velha, em Angra do Heroísmo;

2 — Caracterização do posto de trabalho — a unidade a contratar será afecta ao Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo, Promoção Turística e Património, cujas atribuições encontram-se previstas no mapa de pessoal desta Câmara Municipal aprovado para o corrente ano, e respectivas alterações constantes na página electrónica da mesma — [www.cm-ah.pt](http://www.cm-ah.pt) — o qual se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos;

3 — Requisitos de admissão — para além da detenção do nível habilitacional exigido, os candidatos devem igualmente reunir os requisitos os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sob pena de exclusão;

4 — Não é necessária a existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

5 — Procedeu-se à consulta prévia à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nos termos do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a qual informou através do ofício com a referência 439/DRSP/2.0/2009, datado de 1 de Junho do corrente ano que se encontra temporariamente dispensada a consulta àquela Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC);

6 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica — licenciatura em História, via científica;

6.1 — Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

7 — 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;

8 — Formalização das candidaturas:

8.1 — Os candidatos deverão entregar os seguintes documentos:

8.1.1 — Fotocópia do Bilhete de Identidade e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do Cartão de Cidadão;

8.1.2 — Formulário de candidatura de emprego disponível na página electrónica desta Câmara Municipal — [www.cm-ah.pt](http://www.cm-ah.pt) — ou através do respectivo Gabinete de Recursos Humanos e Qualidade;

8.1.3 — Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

8.1.4 — *Curriculum vitae*, bem como outros documentos comprovativos de factos por eles referidos no mesmo *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito, designadamente acções de formação que tenham frequentado;

8.2 — A candidatura poderá ser entregue pessoalmente no referido Gabinete de Recursos Humanos e Qualidade, sito no Edifício dos Paços do Município, Praça Velha, 9700-853, Angra do Heroísmo, durante as horas normais de expediente, das 8.30 às 16.30 horas, ou remetida por correio, registado e com aviso de recepção, para a mesma morada, ou ainda enviada para o endereço electrónico — [pessoal@cm-ah.pt](mailto:pessoal@cm-ah.pt) —, até ao termo do prazo fixado;

9 — Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final:

9.1 — Métodos de selecção — prova de conhecimentos, avaliação de competências e entrevista profissional de selecção;

9.1.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Esta prova revestirá forma escrita, de natureza teórica, terá a duração máxima de cento e vinte (120) Minutos, será pontuada de 0 a 20 valores, terá carácter eliminatório caso a classificação obtida seja inferior a 9,5 valores e versará sobre a documentação a seguir indicada: Decreto Legislativo Regional n.º 15/2004/A, de 6 de Abril (Regime de protecção e valorização do património cultural da zona classificada da cidade de Angra do Heroísmo); Lei n.º 107/2001, de 8 de Setembro (Lei de Bases do Património Cultural); Convenção do Património Mundial, A Protecção do Património Mundial Cultural e Natural, UNESCO — Paris, 1972; História dos Açores — Do descobrimento ao século XX, Dir. Científica de Artur Teodoro de Matos, Avelino de Freitas de Meneses e José Guilherme Reis Leite, 2 Vols., Angra do Heroísmo, Instituto Açoriano de Cultura, 2008; Fernandes, José Manuel, Angra do Heroísmo: aspectos urbano-arquitectónicos, Angra do Heroísmo, Instituto Açoriano de Cultura, 2008; Santos, José Avelino Rocha dos, O município de Angra nas vésperas do Liberalismo (1810-1820), Angra do Heroísmo, Instituto Açoriano de Cultura, 2008; Costa, Susana Goulart, Açores: Nove Ilhas, Uma História, Direcção Regional da Cultura, 2008; Francisco Ferreira Drummond, Anais da Ilha Terceira, reimpressão fac-similada da edição de 1850, 4 Vols., Angra do Heroísmo, Secretaria Regional da Cultura, 1981; Drummond, Francisco Ferreira. Apontamentos Topográficos, Políticos, Cívicos e Eclesiásticos para a História das Nove Ilhas dos Açores, Angra do Heroísmo, Instituto Histórico da Ilha Terceira, 1990; Maldonado, Manuel Luís. Fénix Angrense, 3 Vols., Angra do Heroísmo, Instituto Histórico da Ilha Terceira, 1989, 1990, 1997.

9.1.2 — A Avaliação Psicológica (AP) 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;

9.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;