

Miraldina Maria Sanches Ximenes Duarte 3,70 valores;
 Mónica Alexandra Costa Marques 6,70 valores;
 Nuno Gonçalo Trindade Magessi 2,50 valores;
 Paula Cristina Prata Ramos Pereira * 4,75 valores;
 Ricardo Miguel Barros dos Santos 6,60 valores;
 Rute Isabel Cardoso Lucas 1,20 valores;
 Rute Vitória Palmeiro de Brito 2,50 valores;
 Sandra Maria Fernandes Alcarva de Oliveira Jacinto # 5,95 valores;
 Sandra Maria Fortunato Viola 2,80 valores;
 Sara Maria Martins do Nascimento 4,60 valores;
 Silvandina de Jesus Maurício Cordeiro 4,13 valores;
 Sílvia de Jesus Lavado Cruz 4,40 valores;
 Sónia Cristina da Cruz P. Pinheiro de Carvalho 2,10 valores;
 Sónia Isabel Cristiano Piteira 7,40 valores;
 Sónia Isabel Gafanis Lopes 2,60 valores;
 Sónia Raquel Nogueira Félix 4,50 valores;
 Susana Cristina Marques Gonçalves * 1,20 valores;
 Susana Isabel dos Santos Silva Barroso 3,10 valores;
 Teresinha Jesus Faleiro dos Santos Soares * 4,40 valores;
 Tiago Pedro Leitão Redondo 3,40 valores;
 Toni Afonso Ferreira 3,00 valores;
 Vanessa Isabel Pereira Ferreira 5,10 valores;
 Vasco Dinis Nobre de Almeida 4,50 valores;

Na prova de conhecimentos ficaram excluídos os seguintes candidatos por falta de comparência:

Ana Carina Antunes Valério
 Elisabete José Faria Falcão
 Luís Miguel Galguinto Conceição Carvalho
 Madalena de Abreu Pereira
 Maria de Fátima Costa Guerreiro Rodrigues Mineiro
 Maria Nazaré Santos Ramos Catana
 Marina Andreia da Cunha Moreira Pinto Teixeira
 Micaela Filipa Oliveira Anastácio
 Nuno Miguel Marques da Silva *
 Ricardo Jorge Conceição Rodrigues
 Ricardo Jorge Pereira Soares Gonçalves Silva
 Sofia Isabel Sousa Couraça

Na avaliação curricular ficou excluída a seguinte candidata por ter obtido classificação inferior a 9,5 valores:

Sandra Marisa B. D'água M. Luís de Almeida Saraiva * 8,605 valores;

Na entrevista de avaliação de competências ficou excluída a seguinte candidata por ter obtido classificação inferior a 9,5 valores:

Cláudia Alexandra Cid Ladeiras da Silva * 8 valores;

Na avaliação psicológica ficaram excluídos os seguintes candidatos por terem obtido classificação inferior a 9,5 valores:

Cristina Maria de Sousa Pinho Antunes 8 valores;
 Ivone Maria Gonçalves Freitas 8 valores;
 Vânia Maria Correia Seromenho Raminhos 8 valores;

Na entrevista profissional de selecção ficaram excluídos os seguintes candidatos por obterem classificação inferior a 9,5 valores:

António Paulo Felizardo Mesquita 9 valores;
 Natália Jennifer Watts Soares * 9 valores;

* Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

8 de Agosto de 2011. — A Presidente da Câmara, *Maria das Dores Meira*.

305023728

Declaração de rectificação n.º 1293/2011

Para os devidos efeitos se torna público que, por ter sido publicado com inexactidão o aviso n.º 13900/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 129, de 7 de Julho de 2011, se procede à seguinte rectificação.

Assim, onde se lê «Natália Oliveira Monteiro» deve ler-se «Natalina Oliveira Monteiro».

5 de Agosto de 2011. — A Presidente da Câmara, *Maria das Dores Meira*.

305023785

MUNICÍPIO DE TERRAS DE BOURO

Aviso n.º 16350/2011

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de um técnico superior, da carreira geral de técnico superior (Desporto)

Em cumprimento do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, torna-se público que por deliberação favorável do órgão executivo, datada de 13 de Julho de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum, mediante recrutamento excepcional, com vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do Artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira de técnico superior.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31/12, 3-B/2010, de 28/4 e 55-A/2010, de 31/12; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

2 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho em referência e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011.

3 — Caracterização do posto de trabalho — Planeamento, elaboração, organização e controle de acções desportivas; gestão e racionalização de recursos humanos e materiais desportivos; concepção e aplicação de projectos de desenvolvimento desportivo; desenvolvimento de projectos e acções ao nível da intervenção nas colectividades, de acordo com o projecto de desenvolvimento desportivo; orientação, acompanhamento e desenvolvimento de treino de jovens nos vários escalões de formação desportiva.

4 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, em conjugação com o artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, sendo a posição remuneratória de referência de 1200,48 € euros, correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15, da Tabela Remuneratória Única.

5 — Local de Trabalho — Área do Município de Terras de Bouro.

6 — São admitidos ao procedimento concursal os candidatos que satisfaçam, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os requisitos gerais e especiais legalmente previstos.

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

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Requisitos especiais de admissão:

6.2.1 — Nível habilitacional: Licenciatura em Desporto e ou Educação Física.

7 — Considerando o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado, ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

8 — Nos termos do disposto na alínea f), do n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida nos termos preconizados no n.º 4, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, proceder-se-á ao recrutamento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no sector de actividade a que se destinam os recrutamentos e a evolução global dos recursos humanos do Município em que os serviços se integram, conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 13 de Julho de 2011.

9 — Relativamente ao procedimento concursal em referência, 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 publicitam os procedimentos.

10 — Nos termos do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, o respectivo grau de deficiência e os meios de comunicação, expressão a utilizar no processo de selecção.

11 — Formalização da candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, mediante preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário tipo, disponível na Secção de Recursos Humanos e na página electrónica desta Autarquia, endereço www.cm-terrasdebouro.pt e entregue pessoalmente ou remetido por correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Terras de Bouro, Paços do Município, 4840-100 Terras de Bouro.

11.1 — Os comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), e e) do n.º 6.1 do presente aviso apenas serão exigidos em momento prévio à assinatura do contrato.

11.2 — Documentos exigidos: com a candidatura deverão ser entregues, em suporte de papel, para efeitos de admissão e avaliação, os documentos que seguidamente se indicam, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia de bilhete de identidade ou cartão do cidadão;
- b) Fotocópia do número de identificação fiscal;
- c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- d) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado, datado e assinado
- e) Fotocópias dos certificados das acções de formação frequentadas e indicadas na *curriculum vitae*;
- f) Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira e categoria e descrição das funções exercidas.

11.3 — Os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devem apresentar, para além da documentação referida no ponto 11.2:

- a) Declaração do respectivo serviço com as menções de desempenho expressas qualitativamente e quantitativamente, obtidas nos três últimos anos, quando aplicável.

11.4 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só serão consideradas se forem comprovadas por fotocópias dos documentos que os comprovem.

11.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço deste Município, ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constam do respectivo processo individual, devendo declará-lo no requerimento.

11.6 — A apresentação ou entrega de falso documento ou a prestação de falsas declarações, implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante o caso.

12 — Métodos de selecção: os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011: Prova escrita de conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP).

12.1 — A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar conhecimentos e competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a sua valoração até às centésimas, e terá a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não estejam anotados. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

12.1.1 — Programa da prova — incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas:

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro — Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril e Decreto -Lei n.º 209/2009,

de 3 de Setembro, alterados pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril — Regime Jurídico de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril — Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de Junho — Estabelece o Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público;

Decreto-Lei n.º 271/2009, de 1 de Janeiro — Estabelece a responsabilidade técnica pela direcção das actividades físicas e desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física.

12.1.2 — 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. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

12.1.3 — A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011:

$$CF = (PEC \times 0,70) + (AP \times 0,30)$$

12.2 — Excepto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas os métodos de selecção a utilizar são os previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

12.2.1 — 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 e desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HL + FP + EP + AD)/4$, sendo:

HL= Habilitações literárias

Licenciatura ou equivalente — 17 valores;

Pós-graduação — 18 valores;

Mestrado — 19 valores;

Doutoramento — 20 valores.

FP= Formação Profissional

Duração até 6 horas — 4 valores;

Duração de mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores;

Duração de mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores;

Duração de mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores;

Duração de mais de 30 horas — 20 valores;

EP= Experiência Profissional: pondera-se o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma, da seguinte forma:

Sem experiência profissional — 4 valores;

Até 2 anos de experiência profissional — 8 valores;

Mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores;

Mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores;

Mais de 4 anos experiência profissional — 20 valores;

AD= Avaliação do Desempenho: é considerada a Avaliação de Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de

trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores nos termos seguintes:

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

Excelente (4,5 a 5) — 20
Muito Bom (4 a 4,4) — 16
Bom (3 a 3,9) — 12
Necessita de Desenvolvimento (2 a 2,9) — 8
Insuficiente (1 a 1,9) — 4

Ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Desempenho relevante/excelente (4 a 5) — 20
Desempenho adequado (2 a 3,999) — 12
Desempenho inadequado (1 a 1,999) — 4

Só serão consideradas para efeitos de calculo da experiência profissional, da formação profissional e da avaliação de desempenho, as declarações quando devidamente comprovadas e certificadas.

12.2.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

12.2.3 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — 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.

12.2.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011:

$$CF = (AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30)$$

13 — Nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, quando o número de candidatos for de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção acima referidos se torne impraticável, a entidade empregadora publica utilizará, como único método de selecção obrigatório a Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) ou a Avaliação Curricular (AC), sendo a sua ponderação de 100 %.

14 — Dada a urgência de preenchimento do posto de trabalho, os métodos de selecção aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, revestindo os referidos métodos carácter eliminatório, para os candidatos que em cada um deles obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011.

15 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

16 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011, 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 referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — 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 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011 e por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

18 — As actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de selecção e respectivos critérios de apreciação e ponderação serão disponibilizadas, aos candidatos, sempre que solicitado.

19 — Relativamente ao procedimento concursal em referência, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica do Município (www.cm-terrasdeboouro.pt).

20 — Publicitação da lista unitária: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica do Município (www.cm-terrasdeboouro.pt).

21 — Júri do procedimento concursal:

Presidente: Cristóvão Rodrigues de Carvalho, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto;

1.º Vogal efectivo: Sílvia de Jesus Veloso Ribeiro, técnica superior do Gabinete de Turismo.

2.º Vogal Efectivo: Isménia do Espírito Santo da Silva Rodrigues, técnica superior da Secção de Recursos Humanos;

1.º Vogal suplente: Maria Isabel Torres Gonçalves, técnica superior dos Serviços Culturais;

2.º Vogal suplente: Vítor Manuel Peixoto Dias, Técnico Superior do Gabinete de Apoio ao Investidor.

21.1 — Em cada procedimento concursal, o primeiro vogal efectivo substitui, nas faltas e impedimentos, o presidente de júri.

22 — Não foram efectuadas consultas prévias à ECCRC, uma vez que, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, está temporariamente dispensada a obrigatoriedade da consulta prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011.

23 — Dando cumprimento ao Despacho Conjunto N.º 373/2000, de 1 de Março, do Ministro Adjunto, do Ministro da Reforma do Estado e da Administração Pública e da Ministra para a Igualdade, declara -se que em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, a Câmara Municipal de Terras de Bouro, 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.

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública (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 do Município de Terras de Bouro e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

3 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Joaquim José Cracel Viana*, Dr.

305019484

Aviso n.º 16351/2011

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de dois assistentes técnicos, da carreira geral de assistente técnico

Em cumprimento do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, torna -se público que por deliberação favorável do órgão executivo, datada de 13 de Julho de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum, mediante recrutamento excepcional, com vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do Artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para ocupação de 2 postos de trabalho da carreira de assistente técnico.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31/12, 3-B/2010, de 28/4 e 55-A/2010, de 31/12; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

2 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho em referência e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011.

3 — Caracterização do posto de trabalho — Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas definidas pelos superiores hierárquicos, e instruções gerais de grau médio de complexidade na área administrativa. Exercício de funções de complexidade funcional de grau 2, desempenho da actividade no Museu da Geira, efectua trabalhos de tratamento e conservação do espólio museográfico e colabora na montagem de exposições, faz por vezes o atendimento ao público, executa e colabora em todos os trabalhos de museografia superiormente planificados.