

O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo

1.º Vogal suplente — José Carlos Ribeiro Menezes — Assistente Operacional

2.º Vogal suplente — José António Teixeira — Encarregado Operacional

2 de fevereiro de 2017. — O Presidente da União das Freguesias, *Nuno Filipe Ferreira dos Santos Leitão*.

310244591

FREGUESIA DE SANTA MARIA MAIOR (FUNCHAL)

Aviso n.º 1934/2017

Procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, na categoria/carreira de Assistente Operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do disposto no n.º 1 dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Despacho n.º 1/17 de janeiro de 2017 emitido pelo dirigente máximo do órgão/serviço, torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia tomada em reunião ata n.º 002/17 de 18 de janeiro de 2017 e da autorização da Assembleia de Freguesia tomada em reunião ordinária a 20 de dezembro de 2016, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na categoria de Assistente Operacional, conforme mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º e no artigo 54.º ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se que não estão constituídas quaisquer reservas de recrutamento no próprio organismo. Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, «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», de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, razão pela qual esta Autarquia não fez a referida consulta.

3 — Local de trabalho: na área da Freguesia de Santa Maria Maior;

4 — Caracterização dos postos de trabalho para além dos conteúdos funcionais da carreira/categoria de Assistente Operacional:

4.1 — Proceder à remoção de lixo e equipamentos, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, desmatização de caminhos; ser responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação; entre outros.

4.2 — Executar pequenas reparações e desimpedir acessos e pavimentos, efetuar reparações de calçamento, apiloamento de pedra mole ou derrame de massas betuminosas, bem como outras tarefas que lhe forem atribuídas. Necessária carta de condução de ligeiros.

a) Saber — Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade ou habilitação equiparada.

b) Saber-Fazer — Exige-se competências técnicas, bem como conhecimento do funcionamento interno das estruturas autárquicas e da política de qualidade no âmbito dos serviços da Freguesia de Santa Maria Maior. Requer-se capacidade técnica capaz de operar com máquinas de intervenção de solos e ações de território, podendo, no âmbito da acessoriedade funcional, poder operar nas diversas missões próprias e delegadas da Junta de Freguesia — as quais devem conhecer, no âmbito da gestão territorial. Requer-se especificamente um profundo conhecimento do território da Freguesia, bem como um apurado conhecimento das normas de segurança e higiene no trabalho.

c) Saber-Estar — Requer-se capacidades de relacionamento humano e conhecimento do meio local, dado que decorre da competência a proximidade corrente com os cidadãos.

4.3 — Proceder à limpeza e manutenção de espaços públicos; manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação e

limpeza, prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Freguesia e executar tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

5 — As descrições de funções em referência não prejudicam a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de fevereiro.

6 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

7 — O Posicionamento Remuneratório está condicionado às regras constantes do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e com o n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo a posição remuneratória a oferecer ao trabalhador a recrutar é, não obstante de, nos termos estritamente definidos na Lei e verificados pressupostos excecionais se possa vir a oferecer posição diferente, o equivalente à posição remuneratória de referência: posição 1, nível remuneratório 1, o correspondente à Remuneração Mínima Mensal Garantida.

8 — De acordo com os requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014 de 20 junho, podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega de candidatura fixado no presente aviso, os seguintes requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não 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) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Requisitos de admissão referentes ao trabalhador:

8.1.1 — De acordo com o disposto do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;

8.1.2 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do ponto anterior, na sequência de deliberação de Junta de Freguesia em ata n.º 002/17 de 18 de janeiro de 2017 e de acordo com o artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, poder-se-á proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por termo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

8.1.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrem em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

9 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, havendo possibilidade de substituir do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

10 — Formalização de candidaturas:

10.1 — Prazo: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, devidamente datado e assinado, de uso obrigatório, disponível no sítio www.jf-stamariamaior.pt e na sede da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, dirigido ao Presidente, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente na referida, durante as horas normais de expediente (8:30-12:30 e 14:00-17:00 horas) ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, Centro Cívico de Santa Maria Maior, rua das Murteiras, 25B, 9060-199 Funchal.

10.2 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel.

10.3 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade atualizado e do Cartão de Contribuinte Fiscal ou Cartão do Cidadão, datadas e assinadas;
- b) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, sob pena de exclusão;

c) *Curriculum Vitae*, detalhado, devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias dos documentos comprovativos de todos os fatos neles referidos sob pena de não serem considerados;

d) Declaração atualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

10.4 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos portadores de deficiência devem declarar sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

10.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

10.6 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como exibição dos originais dos documentos apresentados.

10.7 — A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11 — Métodos de seleção: nos termos do disposto nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação final de 45 %
Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação final de 30 %
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação final 25 %.

11.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais, académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.

a) A Prova de Conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica, sob a forma preferencialmente escrita, revestindo natureza prática.

Esta prova terá a duração máxima de 1 hora e comportará duas fases. A primeira fase versará sobre questões diretamente relacionadas com conhecimentos específicos da atividade cujas funções são requeridas e a segunda fase é avaliada através da simulação de equipamento manual e ou elétrico necessário à caracterização do posto de trabalho.

b) Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e terá uma ponderação de 45 % de valoração final.

c) Programa da Prova de Conhecimentos: Lei 75/2013, de 12 de setembro bem como conhecimento no manuseamento de ferramentas inerentes à atividade diária do posto a que se candidata e ou limpeza de espaço interior ou exterior usando instrumentos de trabalho manuais ou elétricos bem como equipamentos de proteção individual.

11.2 — 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.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, o nível atingido em cada uma e o resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica 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, respetivamente, as classificações entre 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método de seleção terá uma ponderação de 30 % da valoração final.

11.3 — A Entrevista profissional de seleção (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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 25 % da valoração final.

11.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos será efetuada 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 seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45 \% PC + 30 \% AP + 25 \% EPS$$

11.5 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, encontrem-se em situação de mobilidade especial e tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

A 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.

a) Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes; Formação profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD);

b) Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram -se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte;

e) A Classificação Final (CFAC) deste método de seleção será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CFAC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações entre 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) A Classificação Final (CFEAC) deste método de seleção é expressa numa escala da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CFEAC = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7 + C8/8$$

11.6 — Ordenação final (OF): a ordenação final destes candidatos será efetuada 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 seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40 \% AC + 60 \% EAC$$

11.7 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de seleção obrigatório, a avaliação curricular (AC).

11.8 — Em caso de igualdade de valoração entre os 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.

11.9 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicada o método ou fase seguintes, considerando-se por isso, excluídos da ordenação final.

12 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

13 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos:

13.1 — Excluídos e aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

13.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de seleção com a indicação do respetivo dia, hora e local.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação da Junta de Freguesia, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República* e disponibilizada em edital, afixada nos lugares de estilo da Junta de Freguesia, nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15 — Período experimental para Assistente Operacional — nos termos da alínea *a*) do n.º 1, do artigo 49.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o período experimental terá a duração de 90 dias.

16 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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 eletrónica da Junta de Freguesia (www.jf-stamariamaior.pt) e, por extrato, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

17 — 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.

18 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Marco Nuno Franco Freitas, Tesoureiro e Responsável pelos Recursos Humanos da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior;

1.ª Vogal: Filipa João Silva de Abreu Ribeiro, Coordenadora Técnica da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, que substituirá o(a) presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal: Micaela da Paixão Pontes Melim Nóbrega, Assistente Operacional da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior;

Vogais suplentes: Sónia Paula Spínola Vieira, Técnico Superior da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior e Samuel Firmino Carvalho Mendonça, vogal da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.

7 de fevereiro de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Guido Marcelino de Mendonça Gomes*.

310246138

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DAS CALDAS DA RAINHA

Aviso n.º 1935/2017

Para cumprimento do disposto do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho torna-se público que o Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha, em reunião de 31 de janeiro de 2017, deliberou homologar as atas de conclusão do período experimental da carreira/categoria de Assistente Operacional dos procedimentos concursais abertos pelo aviso n.º 8969/2015 de 13 de agosto. Conclusão com sucesso do período experimental dos seguintes trabalhadores: Ernesto Martins Santos Marques e Luís Manuel Santos Patrício, Referência A, Marcelo André Neto dos Santos e Vítor Manuel dos Santos Tavares, Referência B, Armando José Serra Lourenço e Carlos André Pereira Estêvão, Referência C, na carreira/categoria de Assistente Operacional, posição remuneratória 1, nível 1 da Tabela Remuneratória Única.

7 de fevereiro de 2017. — O Presidente do Conselho de Administração, *Fernando Manuel Tinta Ferreira*.

310243319



PARTE J1

CULTURA

Gabinete de Estratégia, Planeamento
e Avaliação Culturais

Aviso n.º 1936/2017

Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia do 1.º grau para a Direção de Serviços de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais do Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais.

1 — De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º e do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, diploma que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente, com a redação que lhe foi conferida pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto, e 128/2015, de 3 de setembro, faz-se público que, por despacho da Diretora-Geral do Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar do primeiro dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal para o provimento do cargo de direção intermédia do 1.º grau, para a Direção de Serviços de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais do Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 1.º e artigo 2.º da Portaria n.º 136/2012, de 10 de maio.

2 — Os requisitos formais de provimento, perfil exigido, composição do júri e métodos de seleção serão publicitados na bolsa de emprego público, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, no segundo dia útil após a publicação do presente aviso no *Diário da República*.

22 de dezembro de 2016. — A Diretora-Geral, *Maria Fernanda Soares Rebelo Heitor*.

310197239

AGRICULTURA, FLORESTAS E DESENVOLVIMENTO RURAL E MAR

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte

Aviso n.º 1937/2017

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 21 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro e 128/2015 de 03 de setembro, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal para recrutamento do cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau, da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte, sita na Rua da República, n.º 133, 5370-347 Mirandela, a seguir indicado, com as atribuições e competências constantes do artigo 3.º da Portaria n.º 305/2012, publicada no *Diário da República*, n.º 193, 1.ª série, de 04 de outubro:

Procedimento Concursal — Diretor de Serviços de Investimento;

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção, será publicitada durante 10 dias úteis na Bolsa de Emprego público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data da publicação do presente aviso, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro e 128/2015 de 03 de setembro.

6 de fevereiro de 2017. — A Diretora de Serviços de Administração, *Adília Josefina Ribeiro Domingues*.

310242622