

21 — Os candidatos aprovados no método de selecção obrigatório são convocados para a realização do método complementar através de notificação feita por uma das formas previstas no número anterior.

22 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do GRAL e disponibilizada na sua página electrónica, em [www.gral.mj.pt](http://www.gral.mj.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

23 — O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

24 — Em tudo o não expressamente previsto no presente aviso, o concurso rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 34/2010, de 2 de Setembro, e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, da Constituição da República Portuguesa e do Código do Procedimento Administrativo.

25 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26 — Prazo de validade: o concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 de Julho de 2011. — O Director, *Domingos Miguel Soares Farinho*.

204934548

### Aviso n.º 14765/2011

#### Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 6.º e no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 34/2010, de 2 de Setembro, e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, faz-se público que, por meu despacho de 6 de Julho de 2011, se encontra aberto procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL), na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

2 — Não existe reserva de recrutamento constituída junto da Direcção-Geral de Administração e Emprego Público (enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento), por ter sido considerada temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicado qualquer procedimento concursal para a constituição da referida reserva, nos termos conjugados do artigo 4.º, n.º 1, com o artigo 43.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Prazo — O prazo de apresentação de candidaturas ao presente procedimento é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

4 — Publicitação — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à sua publicação no *Diário da República*, por extracto na página electrónica do GRAL e, também por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, em jornal de expansão nacional.

5 — Local de Trabalho: o trabalho será prestado nas instalações do GRAL, na Av. D. João II, Lote 1.08.01-D/E, Torre H, Piso 1, 1990-097 Lisboa.

6 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar: 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do GRAL na carreira/categoria de técnico superior, com funções consultivas, de estudo, planeamento, elaboração de pareceres e projectos, com responsabilidade e autonomia técnica

com enquadramento superior qualificado, grau de complexidade 3, nas seguintes áreas de actividade:

- a) Elaboração de pareceres jurídicos;
- b) Elaboração de informações e estudos de índole jurídica e estatística;
- c) Elaboração de projectos de diplomas;
- d) Análise de processos no âmbito dos Centros de Arbitragem;
- e) Acompanhamento de projectos na área das parcerias público-privadas.

7 — Posicionamento remuneratório:

7.1 — A posição remuneratória de referência é a 4.ª posição remuneratória da carreira geral e unicategorial de técnico superior, que corresponde, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, ao nível 23 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, equivalente ao montante pecuniário de €1.613,42 (mil seiscentos e treze euros e quarenta e dois cêntimos).

7.2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, de acordo com o disposto no artigo 26.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à remuneração auferida pelo candidato.

8 — Âmbito do Recrutamento: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

8.1 — Requisitos gerais: Ser detentor dos requisitos necessários à constituição da relação jurídica de emprego público constantes no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, nomeadamente

- a) Possuir nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Requisitos específicos:

- a) Ser titular de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, previamente estabelecida;
- b) Possuir Licenciatura em Direito, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.3 — Condições preferenciais:

- a) Experiência ou formação na área da Arbitragem;
- b) Experiência ou formação na área dos meios de resolução alternativa de litígios.

8.4 — Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura

8.5 — Apenas se podem candidatar ao presente procedimento os trabalhadores que se enquadrem no n.º 10 do artigo 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, ou seja, que auferiram uma remuneração igual ou superior à 2.ª posição remuneratória da carreira geral e unicategorial de técnico superior, que corresponde, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, ao nível 15 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, equivalente ao montante pecuniário de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

8.6 — Em conformidade com o disposto na alínea *l*) do n.º 3 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, 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 GRAL, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Formalização das Candidaturas:

9.1 — As candidaturas, dirigidas à Presidente do Júri, são obrigatoriamente apresentadas mediante preenchimento, com letra legível, do formulário tipo de candidatura aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado no DR, n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio, e disponível no sítio do GRAL, em [www.gral.mj.pt](http://www.gral.mj.pt), podendo ser entregues pessoalmente nas instalações do GRAL, dentro do horário de atendimento ao público (das 10h00 às 12h30 e das 14h30 às 17h00), ou remetidas por correio, registado com aviso de recepção,

expedido até ao termo do prazo fixado, para o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios, sito na Av. D. João II, Lote 1.08.01-D/E, Torre H, Piso 1, 1990-097 Lisboa.

9.2 — No presente procedimento não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10 — Elementos do formulário de candidatura: do formulário de candidatura devem constar os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação do código da publicitação, da carreira/categoria e actividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;

b) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, número de telefone e endereço postal e electrónico, caso exista;

c) Situação perante os requisitos de admissão exigidos, designadamente:

i) Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

ii) Os relativos à situação jurídico-funcional do trabalhador, nomeadamente que tipo de relação detém actualmente, carreira/categoria de que é titular, actividade que executa e órgão ou serviço onde exerce ou por último exerceu funções;

iii) Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 (três) anos.

iv) Funções exercidas, nomeadamente as relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata e outras actividades desenvolvidas;

v) Opção por métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

vi) Declaração em como reúne os requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

vii) Declaração em como são verdadeiras as informações prestadas;

viii) Localidade, data e assinatura.

11 — Documentos que devem acompanhar o formulário tipo de candidatura: devem acompanhar o formulário de candidatura os seguintes documentos:

a) Fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão;

b) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, onde constem nomeadamente as funções que exerce e as que desempenhou anteriormente e correspondentes períodos, bem como a formação profissional detida, referindo as acções de formação finalizadas;

c) Documentos comprovativos das habilitações literárias, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

d) Documentos comprovativos das acções de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respectiva duração;

e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente actualizada e autenticada, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste, de maneira inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público e a antiguidade na carreira e na Administração Pública, com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, com vista à apreciação do conteúdo funcional, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 (três) anos;

f) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito.

11.1 — A não apresentação dos documentos a que se referem as alíneas b), c) e e) do número anterior determina a exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 9.º do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos das acções de formação e dos demais elementos aduzidos pelos candidatos, nos termos da alínea f) do n.º 11 do presente aviso, determina a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular.

11.3 — Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

11.4 — O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

11.5 — A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

12 — Métodos de Selecção:

12.1 — Considerando a urgência no provimento do posto de trabalho publicitado, em razão da carência de recursos humanos que permitam

desenvolver as competências específicas que o caracterizam e a necessidade premente de repor a capacidade de resposta do GRAL no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, é utilizado, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 Janeiro, um único método de selecção obrigatório e um método de selecção complementar (artigo 53.º, n.º 3, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

12.2 — A ponderação dos métodos de selecção é a seguinte:

a) Método de selecção obrigatório — Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular: 70 %

b) Método de selecção complementar — Entrevista Profissional de Selecção: 30 %

13 — Método de selecção obrigatório: nos termos do artigo 53.º, n.ºs 1, 2 e 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o método de selecção a aplicar é a prova de conhecimentos, salvo o disposto nos números 13.1 e 13.2.

13.1 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como, aos candidatos que, encontrando-se em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a exercer as referidas funções, o único método de selecção a aplicar será a avaliação curricular, ao abrigo do disposto no artigo 53.º, n.ºs 2 e 4, da referida Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13.2 — Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem afastar, mediante declaração no formulário de candidatura, a aplicação da avaliação curricular, optando pela realização da prova de conhecimentos (cf. n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

13.3 — Valoração do método de selecção obrigatório:

a) Prova de conhecimentos — é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação curricular — é 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 seguintes elementos:

i) Habilitação académica;

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

iii) Experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas das competências atribuídas legalmente ao GRAL;

iv) Avaliação do desempenho, relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

13.4 — A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita e versa sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionados com as exigências da função, tendo a duração máxima de 60 minutos e incidindo sobre as seguintes temáticas:

a) Conhecimentos gerais sobre a orgânica do Ministério da Justiça;

b) Conhecimentos gerais sobre a orgânica do Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios;

c) Conhecimentos gerais sobre os Meios de Resolução Alternativa de Litígios;

d) Conhecimentos gerais sobre Arbitragem.

13.5 — Para a preparação dos temas acima indicados, aconselha-se a consulta das seguintes fontes, constantes em [www.mj.gov.pt](http://www.mj.gov.pt) e [www.gral.mj.pt](http://www.gral.mj.pt):

a) Decreto-Lei n.º 206/2006, de 27 de Outubro;

b) Decreto-Lei n.º 127/2007, de 27 de Abril;

c) Portaria n.º 561/2007, de 30 de Abril;

d) Lei n.º 78/2001, de 13 de Julho;

e) Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto;

f) Decreto-Lei n.º 425/86, de 27 de Dezembro;

g) Lei n.º 21/2007, de 12 de Junho;

h) Despacho n.º 18778/2007, de 13 de Julho;

i) Portaria n.º 203/2011, de 20 de Maio;

j) Protocolo de Criação do Sistema de Mediação Laboral;

k) Artigos 249.º-A, 249.º-B, 249.º-C e 279.º-A do Código de Processo Civil;

l) Julgados de Paz;

m) Centros de Arbitragem;

n) Mediação Pública.

14 — Método de Selecção Complementar: Entrevista Profissional de Selecção, destinada a avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

14.1 — A Entrevista Profissional de Selecção, de carácter público, é 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. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

15 — Por razões de celeridade, em virtude da urgência do recrutamento em causa, e de acordo com o disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção poderão ser utilizados faseadamente, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório;

b) Aplicação do método facultativo, apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do método facultativo aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisficam as necessidades que deram origem à publicitação do presente procedimento concursal.

16 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, considerando-se excluídos, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

17 — Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam das actas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, no prazo de 3 dias úteis, sempre que solicitadas.

19 — Composição do Júri:

Presidente — Mestre Helena Fernanda Esteves Alves, Directora de Serviços da Direcção de Serviços de Apoio aos Meios de Resolução Alternativa de Litígios.

Vogais efectivos:

1.º Vogal efectivo — Licenciada Maria Carmen Segade Henriques, Chefe de Equipa da Equipa Multidisciplinar da Arbitragem, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efectivo — Mestre António José Nunes Clemente, Técnico Superior.

Vogais suplentes:

1.º Vogal suplente — Mestre Lúcia de Fátima Barreira Dias Vargas, Chefe de Divisão da Divisão dos Julgados de Paz;

2.º Vogal suplente — Licenciada Luísa Isabel Aboim Inglez, Técnica Superior.

20 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário tipo para o exercício do direito de participação aprovado pelo citado Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças disponível no sítio do GRAL, em [www.gral.mj.pt](http://www.gral.mj.pt).

21 — Os candidatos aprovados no método de selecção obrigatório são convocados para a realização do método complementar através de notificação feita por uma das formas previstas no número anterior.

22 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do GRAL e disponibilizada na sua página electrónica, em [www.gral.mj.pt](http://www.gral.mj.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

23 — O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

24 — Em tudo o não expressamente previsto no presente aviso, o concurso rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da

Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 34/2010, de 2 de Setembro, e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, da Constituição da República Portuguesa e do Código do Procedimento Administrativo.

25 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26 — Prazo de validade: o concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 de Julho de 2011. — O Director, *Domingos Miguel Soares Fariño*.

204934475

## MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Administração da Região Hidrográfica  
do Alentejo, I. P.

Aviso n.º 14766/2011

### Consulta Pública

Paula Sarmento, Presidente da Administração da Região Hidrográfica do Alentejo, I. P. (ARH do Alentejo), torna público, nos termos do disposto no n.º 1 do Artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, na redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 46/2009, de 20 de Fevereiro, e nos termos do n.º 4 do artigo 85.º da Lei n.º 58/2005, de 29 de Dezembro (Lei da Água), que a ARH do Alentejo vai proceder à abertura de um período para consulta pública sobre a versão provisória do Plano de Gestão das Bacias Hidrográficas integradas na Região Hidrográfica do Sado e Mira (designada por RH 6), cuja elaboração foi determinada através do Despacho n.º 18429/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 153, de 10 de Agosto de 2009, e sobre a versão provisória do Plano de Gestão das Bacias Hidrográficas integradas na Região Hidrográfica do Guadiana (designada por RH 7), cuja elaboração foi determinada através do Despacho n.º 18428/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 153, de 10 de Agosto de 2009.

A consulta pública decorrerá pelo período de 6 meses, podendo os interessados consultar, durante o horário normal de expediente de 2.ª a 6.ª feira (das 9 horas às 12:30 e das 14 horas às 17:30), os documentos relativos à versão provisória do PGBH da RH 6 e do PGBH da RH 7 (Relatório Técnico e Resumo Não Técnico, para cada região hidrográfica) e dos respectivos Relatórios Ambientais, na sede da ARH do Alentejo, em Évora, e nas delegações de Beja e de Setúbal desta ARH, nas instalações do INAG, em Lisboa, e na ARH do Algarve, em Faro, bem como através da consulta da página de *Internet* da ARH Alentejo em: [www.arhalentejo.pt/Consulta Pública dos Planos de Gestão de Bacia Hidrográfica](http://www.arhalentejo.pt/Consulta_Pública_dos_Planos_de_Gestão_de_Bacia_Hidrográfica).

15 de Julho de 2011. — A Presidente, *Paula Sarmento*.

204937131

## MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO DESENVOLVIMENTO RURAL E DAS PESCAS

Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro

Despacho (extracto) n.º 9231/2011

Nos termos do artigo 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi autorizada por meu despacho a mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras, da trabalhadora Olívia Maria das Neves Geria, assistente operacional da carreira de assistente operacional, para exercer funções na categoria de assistente técnico