c) 17 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de desporto e educação física e superior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
d) 15 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de desporto e educação física e inferior ou igual a 2 anos de exercício de funções em AEC's
e) 14 valores — experiência inferior ou igual a 4 anos de exercício de funções em AEC's
f) 12 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de desporto e educação física
g) 10 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de desporto e educação física

Formação profissional

a) 20 valores — formação na área, num total superior a 10 000 horas
b) 18 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 10 000 horas e superior a 5000h
c) 16 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 5000 horas e superior a 2500h
d) 13 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 2500 horas e superior a 1000h
e) 11 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 1000 horas
f) 10 valores — sem formação profissional

13.2.2 — Postos de trabalho destinados ao exercício de funções na extinta categoria de técnico superior de inglês /A

Habilitações literárias

a) 20 valores — Habilitação académica de grau superior à licenciatura
b) 18 valores — Licenciatura

Experiência profissional

a) 20 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês e superior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
b) 18 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês e igual ou inferior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
c) 17 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês e superior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
d) 15 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês e inferior ou igual a 2 anos de exercício de funções em AEC's
e) 14 valores — experiência inferior ou igual a 4 anos de exercício de funções em AEC's
f) 12 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês
g) 10 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês

Formação profissional

a) 20 valores — formação na área, num total superior a 10 000 horas
b) 18 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 10 000 horas e superior a 5000h
c) 16 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 5000 horas e superior a 2500h
d) 13 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 2500 horas e superior a 1000h
e) 11 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 1000 horas
f) 10 valores — sem formação profissional

13.2.3 — Postos de trabalho destinados ao exercício de funções na extinta categoria de técnico superior de inglês/B

Habilitações literárias

a) 20 valores — Habilitação académica de grau superior à licenciatura
b) 18 valores — Licenciatura

Experiência profissional

a) 20 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês e superior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
b) 18 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês e igual ou inferior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
c) 17 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês e superior a 2 anos de exercício de funções em AEC's
d) 15 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês e inferior ou igual a 2 anos de exercício de funções em AEC's
e) 14 valores — experiência inferior ou igual a 4 anos de exercício de funções em AEC's
f) 12 valores — experiência superior a 5 anos de docência na área de inglês
g) 10 valores — experiência inferior ou igual a 5 anos de docência na área de inglês

Formação profissional

a) 20 valores — formação na área, num total superior a 10 000 horas
b) 18 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 10 000 horas e superior a 5000h
c) 16 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 5000 horas e superior a 2500h
d) 13 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 2500 horas e superior a 1000h
e) 11 valores — formação na área, num total inferior ou igual a 1000 horas
f) 10 valores — sem formação profissional

1 de Setembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *Ângelo João Guarda Verdades de Sá*.

302273802

MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

Aviso n.º 16221/2009

Procedimento concursal comum para contratação de um técnico superior, no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e de acordo com o previsto na alínea *a*), do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, de 17 de Agosto de 2009, se procede à abertura de procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República,* para a ocupação de um posto de trabalho da Carreira técnica superior (licenciatura em Arqueologia ou em História, variante de Arqueologia) Previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Carrazeda de Ansiães, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

Por ainda não se encontrar regulamentada e em funcionamento a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) Foi efectuada consulta ao sítio da DGAEP — Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, tendo-se verificado pelas FAQ's publicitadas que a consulta prévia prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, à ECCRC, está temporariamente dispensada.

Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

1 — Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas legais: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que fundamentem a tomada de decisões, por parte dos superiores hierárquicos e dos órgãos municipais; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com o devido enquadramento superior; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade; programação e coordenação de iniciativas ligadas à potenciação e divulgação cultural do património arqueológico concelhio; o desenvolvimento de todas as tarefas técnicas inerentes à gestão do Centro Interpretativo do Castelo de Ansiães.

3 — Local de trabalho: instalações concelhias.

4 — Prazo de validade: Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o procedimento concursal é valido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interno).

5 — Posição remuneratória — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado será feito numa das posições remuneratórias

da carreira sendo objecto de negociação com a entidade empregadora pública.

6 — Requisitos Gerais de Admissão:

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

6.1 — Para além dos requisitos necessários à constituição da relação jurídica de emprego público constantes no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos deverão ainda ser detentores da licenciatura em Arqueologia ou em História, variante de Arqueologia.

7 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

8 — Requisitos vínculo — 1.ª FASE: Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º n.º 4 e alíneas *a*), *b*) *e c*) *d*o n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

8.1 — Trabalhadores do Município de Carrazeda de Ansiães, integrados na mesma carreira (Técnico Superior), a cumprirem ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade;

8.2 — Trabalhadores de outro órgão ou serviço, integrados na mesma carreira (Técnico Superior), a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

8.3 — Trabalhadores do Município de Carrazeda de Ansiães ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras.

9 — Requisitos de Vínculo — 2.ª FASE: Na impossibilidade de ocupação de todos ou de algum dos postos de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, por aplicação do disposto nos números anteriores (8 a 8.3), em fase subsequente, proceder-se-á ao recrutamento de entre trabalhadores do Município de Carrazeda de Ansiães, ou de qualquer órgão ou serviço, que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (n.º 6 do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1 do artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria de Técnico Superior, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Carrazeda de Ansiães, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) E Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores (n.os 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de "per si":

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 40 %;
b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30 %;
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

VF=0,40 %PC + 0,30 %AP + 0,30 %EPS

em que:

VF= Valoração Final;
PC= Prova de Conhecimentos
AP= Avaliação psicológica.
EPS= Entrevista Profissional de Selecção

11.1 — A prova individual de conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, tendo um tempo máximo de duração de 120 minutos, versando sobre os seguintes temas a que se associa a seguinte legislação:

Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias locais — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR);

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

Regulamento da Organização dos Serviços Municipais do Município de Carrazeda de Ansiães — *Diário da República,* apêndice n.º 79 — 2.ª série — n.º 138, de 14 de Junho de 2004;

Convenção Europeia do Património Arqueológico (Convenção de Malta) — Resolução da Assembleia da República n.º 71/1997, de 16 de Dezembro;

Regulamento dos Trabalhos Arqueológicos — Decreto-Lei n.º 270/99, de 15 de Julho;

Utilização de Detectores de Metais — Lei n.º 121/99, de 20 de Agosto;

Bases da Política e do Regime de Protecção e Valorização do Património Cultural — Lei n.º 107/2001, de 8 de Setembro;

Lei Orgânica do Ministério da Cultura — Decreto-Lei n.º 216/2006, de 27 de Outubro;

Lei Orgânica do IGESPAR Decreto-Lei n.º 96/2007, de 29 de Março;

Missão e atribuições das Direcções Regionais de Cultura — Decreto Regulamentar n.º 34/2007, de 29 de Março;

Estatutos do IGESPAR — Portaria n.º 367/2007, de 30 de Março;

Estrutura Orgânica das Direcções Regionais de Cultura — Portaria n.º 373/2007, de 30 de Março;

Afectação de Monumentos às Direcções Regionais de Cultura — Portaria n.º 1130/2007, de 20 de Dezembro;

Convenção Quadro do Conselho da Europa Relativa ao Valor do Património Cultural para a Sociedade — Resolução da Assembleia da República n.º 47/2008, de 12 de Setembro;

Plano Director Municipal de Carrazeda de Ansiães — Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/94, de 18 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 99/2000., de 4 de Agosto.

11.2 — A 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.

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

11.3 — A Entrevista Profissional de Selecção 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação:

Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
Capacidade de expressão e comunicação;
Interesse e motivação profissional.

A Entrevista Profissional de Selecção 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.

12 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) São os seguintes, eliminatórios de "per si" (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %;
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

VF=0,40 %AC + 0,30 %EAC + 0,30EPS

12.1 — A avaliação curricular (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da forma-

ção realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular (AC) Serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

AC= (HA + FP + EP + AVD):4.

sendo:

HA= Habilitação académica de grau exigido à candidatura 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida.

FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores):

Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor;

Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores;

Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores;

Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores.

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal:

Menos de 6 meses — 4 valores;
Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores;
Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores;
Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores;
Mais de 24 meses — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de desempenho relativa ao último ano:

Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom:12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores.

Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado:16 valores; Inadequado: 08 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

12.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação.

12.3 — 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação:

Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar

Capacidade de expressão e compreensão;

Interesse e motivação profissional.

13 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

14 — Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

15 — Júri — O júri do presente procedimento tem a seguinte composição:

Presidente — Orlando Castro Ferreira de Sousa, Técnico Superior da Direcção Regional de Cultura do Norte;

Vogais efectivos:

António Paulo Gomes de Amaral, Técnico superior da Direcção Regional de Cultura do Norte, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Paulo José Castro Rogão, Director do Departamento de Administração Geral.

Vogais suplentes:

Fernando Jaime Castro Candeias, Director do Departamento de Fomento Municipal;

João Carlos Quinteiro Nunes, Chefe da Divisão Administrativa e Sócio-Cultural.

16 — As 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 os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Candidaturas — A apresentação de candidatura é efectuada em suporte de papel, através do preenchimento do modelo de formulário tipo, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho (extracto) N.º 11321/2009, publicado no *Diário da República,* 2.ª série — N.º 89 — 8 de Maio de 2009, disponível na página electrónica da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, www.cm-carrazedadeansiaes.pt ou obtido no Sector de Recursos Humanos desta autarquia.

18 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro a candidatura deverá ser acompanhada do *curriculum vitae,* tipo Europass, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, de declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional).

19 — A candidatura deverá ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data de publicação deste aviso na 2.ª série do *Diário da República.*

20 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no sector de Recursos Humanos da Câmara Municipal, das 09:00 às 12:30 horas e das 10:00 às 17:30 horas ou remetidas através de correio registado, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, Rua Jerónimo Barbosa, 5140-077 Carrazeda de Ansiães, até ao termo do prazo fixado.

21 — Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da Portaria acima mencionada, para a realização dos métodos de selecção através de notificação com indicação do dia, hora e local.

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada nos Paços do Município de Carrazeda de Ansiães, na página Electrónica da Câmara Municipal www.cm-carrazedadeansiaes.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem, obrigatoriamente, preencher os pontos 8 e 9 do formulário da candidatura ao procedimento concursal.

24 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), na página electrónica da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães www.cm-carrazedadeansiaes.pt e em jornal de expansão nacional e regional, por extracto, nos termos do n.º do artigo 19.º da Portaria n.º 3-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 de Setembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *Eugénio Rodrigo Cardoso de Castro.*

302258915

MUNICÍPIO DE CHAVES

Aviso (extracto) n.º 16222/2009

Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que homologuei, em 03 de Setembro de 2009, a Lista Unitária de Ordenação Final, do procedimento concursal para o preenchimento de 17 postos de trabalho para o ensino de Música, 1 posto de trabalho para o ensino de Tecnologias de Informação e Comunicação, 26 postos de trabalho para o ensino de Inglês, 25 postos de trabalho para o ensino de Educação Física, 7 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, e a 11 Setembro foi homologada a Lista Unitária de Ordenação Final, do respectivo procedimento concursal, para o preenchimento de 4 postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, publicitados no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 156, de 13 de Agosto de 2009, pelo aviso n.º 14447/2009.