MUNICÍPIO DE VALENÇA

Aviso n.º 7360/2011

Nomeação

Procedimento concursal para provimento do cargo de direcção intermédia de 2.º grau para chefe da Divisão Administrativa

Considerando a conclusão do procedimento concursal de recrutamento para o cargo de direcção intermédia do 2.º grau de Chefe da Divisão Administrativa, cujo aviso de abertura foi publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 233, de 2 de Dezembro de 2010 e na Bolsa de Emprego (BEP) com o código de oferta n.º OE201012/0018 e no jornal de expansão nacional "Correio da Manhã" de 3 de Dezembro de 2010, torna-se público que, por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 9 de Março e em cumprimento do disposto no artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicada às autarquias locais por força do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, foi nomeada, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, para o cargo de chefe da Divisão Administrativa, Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, com base na proposta de nomeação elaborada pelo júri do concurso.

A nomeação produz efeitos a partir da data do despacho.

Nota curricular

Nome — Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus.

Formação académica e profissional:

Licenciatura em Direito; Pós Graduação em desenvolvimento de processos agenda 21 local; Pós Graduação em Direito das Autarquias Locais.

Vários cursos/acções de formação, seminários e colóquios relacionados com a área funcional do cargo a prover.

Experiência Profissional:

Em Janeiro de 2002, ingressou na Câmara Municipal de Valença, como Técnico Superior de Direito em regime de contrato de trabalho a termo certo.

Em Fevereiro de 2003 ingressou na carreira de Técnico Superior de Direito — estagiário para ocupação do lugar no quadro de pessoal;

Em Abril de 2004 foi nomeada definitivamente para o Lugar de Técnico Superior de Direito;

Em Outubro de 2010, foi nomeada, em regime de substituição, Chefe da Divisão Administrativa.

9 de Março de 2011. — A Vereadora com competência delegada, *Elisabete Maria L. A. Domingues*.

304456259

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Aviso n.º 7361/2011

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, despacho esse precedido de deliberação Camarária de 30 de Novembro de 2010 que autorizou o recrutamento excepcional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Um posto de trabalho, no exercício de funções de Técnico Superior na área de Informática.

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

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos Gerais:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Habilitações Académicas exigidas para a carreira de Técnico Superior: Licenciatura.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — Técnico Superior — Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativa dos órgãos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação do órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores (Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo, disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em http//www.cm-vncerveira, e entregues pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetidas pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de selecção aplicáveis:

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exercem funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercem funções idênticas às publicitadas:

1 — Avaliação Curricular (AC)

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3 — Prova de Conhecimentos (PC)

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4 — Prova de Conhecimentos (PC)

5 — Avaliação Psicológica (AP)

6 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5. No caso de optarem o método 3 será substituído pelo método 6.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

7.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.1 — Factores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação: (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

7.1.2 — Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP)/(4)$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Superior ao grau exigido — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem acções de formação — 10 valores

Acção de formação com duração < a 35 horas + 1 valor/cada acção, a acrescer à base de 10 valores

Acção de formação com duração > a 35 horas — + 2 valores/cada acção, a acrescer à base de 10 valores.

Sendo que o valor máximo atribuído é apenas de 20 valores neste item.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de actividades descritas no conteúdo funcional e como trabalhador em funções públicas

Inferior a um ano de experiência — 10 valores;

Igual a um ano e inferior a 3 anos de experiência — 12 valores;

Igual a 3 anos e Inferior a 5 anos — 15 valores;

Mais de 5 anos de experiência — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar e como trabalhador em funções públicas, que se encontre devidamente comprovado, incluindo Estágio Profissional.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

7.2 — A Entrevista de Avaliação de competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III) Conhecimentos específicos;

IV) Motivação relacionada com o projecto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

Métodos de selecção: os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

7.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa ao concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. È eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de conhecimentos:

1 — Constituição da República Portuguesa;

2 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);

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

4 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);

5 — Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

8 — Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro);

9 — Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, 15 Novembro) (actualizado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, Rectificação n.º 22-A/92, de 29 de Fevereiro e Rectificação n.º 265/91, de 31 de Dezembro);

10 — Conteúdo Funcional.

Nota: "É permitida a consulta da legislação acima referida

7.5 — Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30 %, 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 preparação e aplicação do método será efectuada por empresa devidamente credenciada para o efeito, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

7.6 — A Entrevista Profissional de Selecção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

Classificação Final:

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 será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + + (0,30*PC)
Candidatos nas situações descritas em B)	CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + + (0,30*EPS)

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

ou

CF= Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder -se -á:

I) À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

II) À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

8 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de selecção, sob pena de exclusão.

9 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º 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.

10 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Vítor Manuel Passos Pereira

Vogais efectivos: Técnico Superior Rui Filipe Fernandes Pacheco e técnica superior Carmen de La Salete Oliveira Araújo

Vogais suplentes: técnica superior Anabela Gonçalves Oliveira e Técnico Superior Nuno Jorge Costa Correia

O 1.º vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

11 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 20 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

14 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª,série do *Diário da República,* afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página electrónica.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho será no Município de Vila Nova de Cerveira.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, logo após o termo do procedimento concursal.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.

19 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

20 — Em cumprimento da alínea *h*)do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma politica 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.

21 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia -se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

22 — Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem garantida a reserva de um lugar, que, se não for provido por candidato com deficiência admitido e aprovado, reverte para a quota dos candidatos não portadores de deficiência, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que "não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de Reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia".

2 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Manuel Vaz Carpinteira*.

304453894

Aviso n.º 7362/2011

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, despacho esse precedido de deliberação Camarária de 30 de Novembro de 2010 que autorizou o recrutamento excepcional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes às carreiras e categorias de:

1.1 — Assistente Operacional — 8 postos de trabalho.

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

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego