22 — Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º e n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e, por fim, dos restantes candidatos.

23 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.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.

24 — Remuneração: na sequência do procedimento concursal irá ser proposta ao candidato selecionado a segunda posição remuneratória da carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde o nível remuneratório 15, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, de acordo com a verba disponível cabimentada.

25 — 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 discriminação".

26 — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente — Licenciado Pedro Miguel Garcia Bernardino, Administrador do ISEGI-Nova;

1.º Vogal efetivo — Prof. Doutor Miguel de Castro Simões Ferreira Neto, Subdiretor e Professor Auxiliar do ISEGI-Nova, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Prof. Doutor Fernando José Ferreira Lucas Bação, Subdiretor e Professor Associado do ISEGI-Nova;

1.º Vogal suplente — Prof. Doutor Manuel José Vilares, Professor Catedrático do ISEGI-Nova;

2.º Vogal suplente — Prof. Doutor Jorge Morais Mendes, Professor Auxiliar do ISEGI-Nova.

10 de julho de 2013. — O Administrador, *Dr. Pedro Garcia Bernardino*.

207108969

Aviso n.º 9287/2013

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior

1 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e em cumprimento do 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, torna-se público que, por despacho do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, datado de 5 de julho de 2013, se encontra aberto procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Legislação aplicável: 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, 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, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

3 — Consultada a Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do artigo 4.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, e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alínea *c*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi declarada a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento.

4 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (http://www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República* e, por extrato, na página eletrónica do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa (http://www.isegi.unl.pt) e, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

5 — Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6 — Por despacho do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, datado de 5 de julho de 2013, tendo em conta a especificidade e a natureza técnica das tarefas a executar, bem como a urgência de que se reveste o procedimento, em caso de impossibilidade de ocupação do posto por trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, foi concedido parecer favorável para se proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

7 — Local de trabalho — Instalações do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação, sitas no Campus de Campolide, em Lisboa.

8 — Caracterização do posto de trabalho — o posto de trabalho a ocupar na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado caracteriza-se pelo desempenho das funções constantes do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

O técnico superior desempenhará funções nos Serviços de Informática do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa, na seguinte área de atribuição:

Assegurar o cumprimento dos *workflows* definidos na legislação, regulamentos e procedimentos do SGQ aplicáveis;
Assessorar tecnicamente os Serviços;
Assegurar que os Serviços de Informática respondem às solicitações de forma a garantir um nível de satisfação elevado de alunos e trabalhadores;
Supervisionar a atualização dos sistemas operativos e a manutenção das aplicações informáticas, dos equipamentos informáticos;
Gerir e otimizar os recursos do sistema;
Supervisionar a atualização do *website* e listas de distribuição de *email*;
Supervisionar a verificação das condições das salas de aula, ao nível dos equipamentos de informática;
Supervisionar os processos de aquisição de *hardware*, *software* e serviços;
Propor a implementação de medidas com vista à redução dos custos de manutenção/aquisição de equipamentos e serviços de tecnologias de informação;
Organizar e realizar cursos de formação destinados ao pessoal de forma a assegurar a sua atualização permanente;
Assegurar o cumprimento das datas de entrega dos contributos para o Relatório e Plano de Atividades da instituição.

Assim, dá-se preferência aos candidatos com:

a) Experiência mínima comprovada de 5 anos em funções similares em instituições de ensino superior;
b) Experiência na instalação de software e gestão técnica de parques informáticos;
c) Experiência na gestão e atualização de websites;
d) Experiência na instalação e configuração de laboratórios;
e) Domínio de linguagens de programação

a) Oracle: JAVA, JDBC, RMI, JMS, JSP, Servlet/Applets, Javascript;
b) Microsoft: C#, Visual C++, VB.NET, ASP.NET;
c) Databases: Oracle, SQL Server and MySQL;
d) Outras: PHP, VRML

f) Conhecimentos de gestão de redes de computadores;
g) Conhecimentos de Modelação de sistemas de software;
h) Conhecimentos de MS Project;
i) Instalação, configuração e administração de SQL Server;
j) Experiência em administração de sistemas Windows Server, Exchange Server, Active Directory;
k) Bons conhecimentos de Backups e Storage;
l) Conhecimentos de soluções de Virtualização de Sistemas;
m) Domínio da língua inglesa (oral e escrita).

9 — Requisitos de admissão

9.1 — Requisitos gerais — Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, nomeadamente:

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

Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento 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 deste Instituto idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo 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, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

9.2 — Requisitos habilitacionais — De acordo com o mapa de pessoal aprovado para 2013, os candidatos devem estar habilitados com licenciatura em Engenharia Informática e de Computadores. Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — O candidato deve reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura.

11 — Prazo e forma para apresentação da candidatura

11.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República.*

11.2 — Forma: a candidatura é formalizada obrigatoriamente através do formulário disponível na página Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa em http://www.isegi.unl.pt, e deverá ser entregue, até ao termo do prazo fixado no presente aviso, pessoalmente durante as horas normais de funcionamento (10h às 18h), nos Recursos Humanos do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa, sitos no Campus de Campolide, 1070-312, Lisboa, ou por carta registada com aviso de receção, para a mesma morada.

11.3 — Documentação adicional: O formulário, devidamente datado e assinado, indicando o posto de trabalho a que se candidata deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações;
b) Fotocópias do bilhete de identidade e do número de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
c) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, a carreira/categoria, posição e nível remuneratório e a descrição do posto de trabalho ocupado, se aplicável;
d) *Curriculum vitae* datado e assinado, organizado de acordo com o conteúdo do posto de trabalho;
e) Fotocópia dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o posto de trabalho, com a indicação das respetivas durações;
f) Comprovativos das avaliações do desempenho dos últimos três anos, se aplicável.

12 — Deverão indicar no formulário de candidatura qual a opção do método de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, quando aplicável.

13 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14 — Assiste ao júri a faculdade de solicitar aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos por eles referidos, e que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

15 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

16 — Métodos de seleção:

16.1 — Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a executarem atividades diferentes das publicitadas ou os candidatos que tenham feito a opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, os métodos de seleção a utilizar são: prova de conhecimentos e avaliação psicológica, em que:

Prova de conhecimentos — Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função objeto do presente procedimento.

A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 com expressão até às centésimas, tendo o mesmo carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, revestindo natureza teórica e individual, sem consulta, com a duração máxima de 90 minutos.

A prova incidirá sobre as seguintes temáticas:

a) Arquitetura e infraestruturas de tecnologias de informação;
b) Segurança e integridade da informação;
c) Segurança informática em redes e sistemas;
d) Algoritmos e estruturas de dados;
e) Engenharia de software;
f) Modelação de sistemas de software;
g) Programação com objetos;
h) Sistemas operativos;
i) Redes de computadores;
j) Bases de dados;
k) Criptografia e protocolos de segurança;
l) Sistemas distribuídos;
m) Arquiteturas de software;
n) Qualidade de software.

Bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos:

a) Sítio do ISEGI-NOVA na Internet (http://www.isegi.unl.pt);
b) Computer Networking: A Top-Down Approach Featuring the Internet, James F. Kurose, Keith W. Ross, Third Edition, Pearson Education, 2007;
c) Computer Networks — Third Edition», Andrew S. Tanenbaum, Prentice Hall Cryptography and Network Security — Fourth Edition, William Stallings, 2006, Prentice Hall;
d) Sistemas Operativos, José Alves Marques, Paulo Ferreira, Carlos Ribeiro, Luís Veiga, Rodrigo Rodrigues, 2009, FCA;
e) Tecnologia de Sistemas Distribuídos, 2.ª Edição. José Alves Marques e Paulo Guedes. FCA Editora. Portugal;
f) Thinking in Java, Eckel, 2003, Prentice Hall Design Patterns: Elements of Reusable Object — Oriented Software, Erich Gamma, Richard Helm, Ralph Johnson e John Vlissides, 1995, Addison Wesley Professional;
g) Database System Concepts, Silberchatz, Korth, Sudarshan, 2005, McGraw Hill;
h) Software Engineering: A Practitioner's Approach, 7 ed., Pressman, R. S., McGraw Hill, 2010;
i) Cryptography: Theory and Practice, D. Stinson, 1995, CRC Press;
j) Architecture in Practice, Len Bass, Paul Clements, Rick Kazman, 2003, Addison—Wesley;
k) Software Testing Fundamentals: Methods and Metrics, Marnie L. Hutcheson, 2003, Wiley.

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.

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

A Avaliação Psicológica realizar-se-á numa só fase e será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Avaliação Psicológica valorada com "reduzido" e "insuficiente" é eliminatória do procedimento.

Classificação final — será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (60PC + 40AP)/100$$

sendo:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.

16.2 — Para os candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e, se colocados em situação de mobilidade especial exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exercem atividades idênticas às publicitadas, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, em que:

Avaliação Curricular — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo do posto de trabalho a ocupar, serão valoradas, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

c) Na ata da primeira reunião do júri estão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada;

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.

Entrevista de Avaliação de Competências — 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 haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

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

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

Classificação final — será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.60\ AC + 0.40\ EAC$$

em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EAC = Entrevista de avaliação de competências.

17 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.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, e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

18 — Os candidatos excluídos serão, como estatui o n.º 1 do artigo 30.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, notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*) o*u d*) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19 — Em conformidade com o disposto na alínea *t*) do n.º 3 do 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, os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, desde que o solicitem.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no átrio do R/C (junto aos Recursos Humanos) do Instituto de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica.

21 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada em local visível e público no átrio do R/C (junto aos Recursos Humanos) do Instituto de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica.

22 — Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º e n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e, por fim, dos restantes candidatos.

23 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.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.

24 — Remuneração: na sequência do procedimento concursal irá ser proposta ao candidato selecionado a segunda posição remuneratória da carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde o nível remuneratório 15, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, de acordo com a verba disponível cabimentada.

25 — 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 discriminação".

26 — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente — Licenciado Pedro Miguel Garcia Bernardino, Administrador do ISEGI-NOVA;

1.º Vogal efetivo — Prof. Doutor Miguel de Castro Simões Ferreira Neto, Subdiretor e Professor Auxiliar do ISEGI-NOVA, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Prof. Doutor Fernando José Ferreira Lucas Bação, Subdiretor e Professor Associado do ISEGI-NOVA;

1.º Vogal suplente — Prof. Doutor Jorge Morais Mendes, Professor Auxiliar do ISEGI-NOVA.

2.º Vogal suplente — Prof. Doutor Leonardo Vanneschi, Professor Auxiliar do ISEGI-NOVA.

10 de julho de 2013. — O Administrador, *Dr. Pedro Garcia Bernardino*.

207109057

Aviso n.º 9288/2013

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior

1 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e em cumprimento do 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, torna-se público que, por despacho do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, datado de 5 de julho de 2013, se encontra aberto procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Legislação aplicável: 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, 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, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

3 — Consultada a Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do artigo 4.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, e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alínea *c*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi declarada a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento.

4 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (http://www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República* e, por extrato, na página eletrónica do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa (http://www.isegi.unl.pt) e, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

5 — Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6 — Por despacho do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, datado de 5 de julho de 2013, tendo em conta a especificidade e a natureza técnica das tarefas a executar, bem como a urgência de que se reveste o procedimento, em caso de impossibilidade de ocupação do posto por trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, foi concedido parecer favorável para se proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

7 — Local de trabalho — Instalações do Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação, sitas no Campus de Campolide, em Lisboa.