

**MUNICÍPIO DE MOGADOURO****Aviso n.º 383/2019****Homologação das listas unitárias de ordenação final dos procedimentos concursais no âmbito do programa de regularização de vínculos precários**

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugadas com o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, torna-se público que, através dos meus despachos datados de 12 de dezembro de 2018, foram homologadas as listas unitárias de ordenação final dos candidatos referentes procedimentos concursais no âmbito do programa de regularização de vínculos precários para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, abertos através dos avisos n.ºs OE201809/0149, OE201809/0150, OE201809/0152, OE201809/0163, OE201809/0172 e OE201809/0182.

As listas unitárias de ordenação final encontram-se afixadas em local visível e público do Edifício dos Paços do Município e disponíveis na página eletrónica do Município de Mogadouro.

14 de dezembro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Francisco José Mateus Albuquerque Guimarães.*

311920902

**MUNICÍPIO DA MOITA****Aviso n.º 384/2019****Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior-médico veterinário, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

1 — Torna-se público que, de acordo com o despacho do Presidente da Câmara n.º 28/XII/PCM/2018, datado de 30/08/2018, proferido no uso das competências que lhe confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, e na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 22/08/2018, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior-Médico Veterinário, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional.

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

4 — Posicionamento remuneratório — De acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, observando os condicionalismos previstos no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, cuja vigência se mantém por força das Leis de Orçamento do Estado subsequentes, o posicionamento remuneratório dos candidatos a recrutar será a 2.ª posição do nível 15 da estrutura remuneratória da carreira de Técnico Superior, conforme consta no anexo a que se refere o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07, e tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, sendo a correspondente a 1.201,48 €.

5 — O local de trabalho: Área do Município da Moita.

6 — Fundamentação legal: De acordo com as regras constantes na Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual; Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04; Decreto regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; e Decreto-Lei n.º 29/01, de 03/02.

7 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

7.1 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da referida Lei.

De acordo o artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, alterado pela Lei n.º 25/2017, de 30/05, e por deliberação de câmara, datada de 22/08/2018,

podem ainda candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto, bem como sem vínculo de emprego público, os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão ocupar os postos de trabalho caso os mesmos não sejam preenchidos por candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de requalificação, como refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da referida Lei.

7.2 — Impedimentos de admissão — 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 desta Câmara Municipal, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com a alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

7.3 — Os requisitos gerais de admissão serão os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06:

- a) Ter 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 interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

7.4 — Requisitos especiais de admissão — Os candidatos deverão ser detentores da licenciatura em medicina veterinária.

7.4.1 — Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.5 — Requisitos específicos — Os candidatos deverão possuir inscrição válida como membro efetivo na Ordem dos Médicos Veterinários.

7.6 — Os candidatos devem reunir os referidos requisitos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 — Formalização das candidaturas: mediante formulário-tipo, datado e assinado, disponível em [www.cm-moita.pt](http://www.cm-moita.pt), o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser entregue pessoalmente no Departamento de Administração e Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos, sita, na Praça da República, 2864-007 Moita, ou remetido pelo correio para a mesma morada, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado no n.º 1 do presente aviso, identificando o procedimento concursal, através do número do aviso do *Diário da República* ou número do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

8.1 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia simples e legível de documento comprovativo das habilitações literárias e de membro efetivo na Ordem dos Médicos Veterinários;
- b) Currículo profissional detalhado, devidamente documentado e assinado;
- c) Caso o candidato a detenha, declaração comprovativa da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida devidamente atualizada, emitida pelo serviço a que pertence, da qual conste a atividade que executa, antiguidade na carreira e categoria, posição remuneratória, e avaliação de desempenho obtida no último biénio.

8.2 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

8.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

8.4 — Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas no Município de Moita, ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos constantes do currículo, desde que refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram no respetivo processo individual.

9 — Os métodos de seleção a utilizar, conforme o estipulado no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, são os seguintes:

9.1 — No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular — incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atri-

buição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

- b) Entrevista de Avaliação das Competências exigíveis ao exercício da função;
- c) Entrevista Profissional de Seleção;
- d) Exame médico.

9.1.1 — Os métodos referidos na alínea *a*) e *b*) do número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (prova de conhecimentos e avaliação psicológica).

9.2 — Para os restantes candidatos:

- a) Prova de Conhecimentos — destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função;
- b) Avaliação Psicológica — destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função;
- c) Entrevista Profissional de Seleção;
- d) Exame médico.

9.3 — A Prova de Conhecimentos (PC) é destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem de competências técnicas, conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício das funções. A prova individual de conhecimentos assume a forma escrita de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação, desde que desprovida de anotações e com duração máxima de 60 minutos. Não será permitido o uso de qualquer tipo de equipamentos eletrónicos.

9.3.1 — Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

9.3.2 — Temas e legislação aplicáveis cujos diplomas se considera a remissão para a sua redação atual:

Constituição da República Portuguesa;

Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais da Moita, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 10/01/2014 (aprovada pela Câmara Municipal da Moita em reunião de 04/12/2013 e pela Assembleia Municipal em sessão de 20/12/2013);

Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio — Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;

Decreto-Lei n.º 276/01, de 17 de outubro — Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;

Decreto-Lei n.º 313/03, de 17 de dezembro — Aprova o Sistema de Identificação e Registo de Caninos e Felinos (SICAFE);

Decreto-Lei n.º 314/03, de 17 de dezembro — Aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;

Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro — Regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia, reforçando os requisitos da sua detenção e os regimes penal e contraordenacional;

Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho — Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos;

Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto — Aprova as medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população;

Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril — Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes.

9.4 — A Avaliação Psicológica (AP) é destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. 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 Avaliação Psicológica é realizada e avaliada nos termos do artigo 10.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual.

9.5 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o

entrevistador e o entrevistado, como a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método é realizado e avaliado nos termos do artigo 13.º e do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual.

9.6 — A Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho neles alcançados. Visa analisar a qualificação dos candidatos sendo considerados e ponderados: a habilitação académica devidamente certificada; a formação profissional nas áreas relacionadas com a medicina veterinária; a experiência profissional em atividades ligadas à medicina veterinária; a avaliação do desempenho do período respeitante às duas últimas avaliações de desempenho no que respeita a funções exercidas na área da medicina veterinária.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

em que:

- HA = Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação do Desempenho

A HA será valorada da seguinte forma:

- Doutoramento — 20 valores
- Mestrado — 19 valores
- Licenciatura — 18 valores

A FP, relacionada com a área de medicina veterinária, será valorada da seguinte forma:

- Cursos ou ações com duração mínima de 8 dias e até 1 mês: 2 valores
- Cursos ou ações com duração superior a 1 mês e até 3 meses: 4 valores
- Cursos ou ações com duração superior a 3 meses: 6 valores

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A EP, será valorada da seguinte forma:

Por cada mês completo de exercício efetivo de funções que se insiram na área da atividade para que o procedimento foi aberto: 1 valor;

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A AD para efeitos do presente procedimento e do cálculo da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com uma das seguintes fórmulas:

Para os candidatos cuja avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 5 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{5}$$

em que:

- AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular
- MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtida pelos candidatos

Para os candidatos cuja avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 10 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{10}$$

em que:

- AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular
- MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtida pelos candidatos

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual são atribuídos 8 valores (AD = 8) aos candidatos

que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

O valor de oito valores é atribuído para que os candidatos que não possuem AD não sejam prejudicados, e resulta da conjugação da parte final do n.º 3 do artigo 11.º e o determinado na alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º da referida Portaria.

9.7 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Este método é realizado e avaliado nos termos dos n.ºs 3 a 5 do artigo 12.º e do n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual.

9.8 — O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidos para o exercício das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar através das menções classificativas de Apto e Não Apto e terá caráter eliminatório.

Este método é realizado e avaliado nos termos do artigo 16.º e do n.º 10 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual.

9.9 — A Classificação Final (CF) será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

A) Para os candidatos referidos em 9.1:

$$CF = (0,30 \times AC) + (0,40 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

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

B) Para os candidatos referidos em 9.2:

$$CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

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

9.10 — Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

9.11 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

9.12 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção será equivalente à desistência do procedimento concursal.

10 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, conforme prevê a alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

11 — De acordo com o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do mesmo artigo, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica ([www.cm-moita.pt](http://www.cm-moita.pt)), nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada no edifício dos Paços do Município e publicitada na

respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação naqueles espaços. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

15 — Composição do júri do procedimento concursal:

Presidente — Diretora do Departamento de Obras e Serviços Urbanos, Maria João da Marta Alves Perdiz.

Vogais efetivos — Chefe da Divisão de Salubridade e Ambiente, Eduarda Maria Alves Gomes (substituída da presidente) e Chefe da Divisão de Serviços Urbanos, Mariana Adélia Risco Pais André.

Vogais suplentes — Chefe da Divisão de Equipamento Mecânico, Pedro Vasco Neves Rodrigues e Técnica Superior — Engenharia Florestal, Helena Maria Pires Serrano Nabais.

16 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência igual ou superior a 60 % tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem para tal declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do mesmo diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com o respetivo conteúdo funcional descrito para o posto de trabalho a ocupar.

17 — Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos de acordo com o n.º 7.1 do presente aviso.

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

19 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15/07/2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.», razão pela qual esta Autarquia não fez a referida consulta.

27 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Rui Manuel Marques Garcia*.

311918887

### Aviso n.º 385/2019

#### Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 1 Posto de Trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional — Tratador-Apanhador de Animais, em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

1 — Torna-se público que, de acordo com o despacho do Presidente da Câmara n.º 28/XII/PCM/2018, datado de 30/08/2018, proferido no uso das competências que lhe confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, e na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 22/08/2018, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Tratador-Apanhador de Animais, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional.

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

4 — Posicionamento remuneratório — De acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, observando os condicionalismos previstos no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, cuja vigência se mantém por força das Leis de Orçamento de Estado subsequentes, o posicionamento remuneratório dos candidatos a recrutar será a 1.ª posição do nível 1 da estrutura remuneratória da carreira de Assistente Operacional, conforme consta no anexo a que