

promoção da cultura e das práticas científicas, consideradas de maior relevância pelo candidato;

d) Das atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação, ou da experiência na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico ou do ensino superior, em Portugal ou no estrangeiro.

11 — O período de 5 anos a que se refere o número anterior pode ser aumentado pelo júri, a pedido do candidato, quando fundamentado em suspensão da atividade científica por razões socialmente protegidas, nomeadamente, por motivos de licença de parentalidade, doença grave prolongada, e outras situações de indisponibilidade para o trabalho legalmente tuteladas.

12 — São critérios de avaliação:

- a) Desempenho científico nos últimos 5 anos;
- b) Atividades de investigação aplicada ou baseada na prática desenvolvidas nos últimos 5 anos;
- c) Atividades de extensão e de disseminação do conhecimento desenvolvidas nos últimos 5 anos;
- d) Outras atividades relevantes;
- e) Domínio da língua inglesa falada e escrita.

Na aplicação dos critérios referidos são avaliados os seguintes parâmetros e fatores de ponderação:

Critério a) com fator de ponderação de 50 %, que compreende:

- a1) publicações em revistas, considerando a qualidade das publicações, sendo avaliada a qualidade intrínseca do respetivo conteúdo científico;
- a2) capítulos de livros com ISBN.

Critério b) com fator de ponderação de 30 %, que compreende:

- b1) Experiência de investigação em temáticas da Educação Superior;
- b2) Participação em projetos de investigação científica;
- b3) Experiência em análise qualitativa e quantitativa de dados

Critério c) com fator de ponderação de 15 %, que compreende:

- c1) experiência de transferência de conhecimento e tecnologia;
- c2) organização e participação em conferências;

Critério d) com fator de ponderação de 5 %, que compreende:

- d1) Outras atividades relevantes.

13 — Em todos os casos será dada relevância a indicadores e atividades que se enquadrem na área da Aprendizagem e Ensino Superior na Educação Superior referida no ponto 1.

14 — O sistema de classificação final dos candidatos é expresso numa escala de 0 a 100.

15 — O júri delibera através de votação nominal fundamentada de acordo com os critérios de seleção adotados e divulgados, não sendo permitidas abstenções.

16 — Das reuniões do júri são lavradas atas, que contêm um resumo do que nelas houver ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos membros e respetiva fundamentação, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Após conclusão da aplicação dos critérios de seleção, o júri procede à elaboração da lista ordenada dos candidatos aprovados com a respetiva classificação.

18 — A deliberação final do júri é homologada pelo dirigente máximo da instituição a quem compete também decidir da contratação.

19 — Formalização das candidaturas:

19.1 — As candidaturas são formalizadas mediante requerimento, disponibilizado no endereço eletrónico dos serviços administrativos da Universidade de Évora da Universidade de Évora <http://www.sadm.uevora.pt>, dirigido ao Presidente do júri, onde conste a identificação deste aviso (Ref.ª CIEP-01), nome completo, filiação, número e data do documento de identificação, número de identificação fiscal, data e localidade de nascimento, estado civil, profissão, residência e endereço de contacto, incluindo endereço eletrónico e contacto telefónico.

19.2 — A candidatura é acompanhada dos documentos comprovativos das condições previstas no ponto 7 e 8 para admissão a este concurso, nomeadamente:

- a) Cópia de certificado ou diploma;
- b) Tese de doutoramento;
- c) *Curriculum vitae* detalhado, e estruturado de acordo com os itens dos pontos 10 e 12;
- d) Outros documentos.

19.3 — Os candidatos apresentam os seus requerimentos e documentos comprovativos, em suporte digital, em formato de PDF, para o endereço de correio eletrónico drhsc@uevora.pt, presencialmente na Universidade de Évora — Divisão de Recursos Humanos (DRH), Serviços Administrativos, Largo da Sr.ª da Natividade, Apartado 94, 7002-554 Évora, Portugal, durante o horário de expediente, ou por via postal para a mesma morada. Quando remetidas por via postal, o correio tem de ser registado, com aviso de receção, expedido até ao último dia do prazo de abertura do concurso, o qual se fixa em 30 dias úteis após publicação deste Aviso.

20 — São excluídos da admissão ao concurso os candidatos que formalizem incorretamente a sua candidatura ou que não comprovem os requisitos exigidos no presente concurso. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

22 — A lista de candidatos admitidos e excluídos bem como a lista de classificação final são publicitadas na página eletrónica <http://www.sadm.uevora.pt>, sendo os candidatos notificados por e-mail com recibo de entrega da notificação.

23 — Audiência prévia e prazo para a decisão final: Nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo, após notificados, os candidatos têm 10 dias úteis para se pronunciar. No prazo de 90 dias, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas, são proferidas as decisões finais do júri.

24 — O presente concurso destina-se, exclusivamente, ao preenchimento da vaga indicada, podendo ser feito cessar até a homologação da lista de ordenação final dos candidatos e caducando com a respetiva ocupação do posto de trabalho em oferta.

25 — Política de não discriminação e de igualdade de acesso: A Universidade de Évora promove ativamente uma política de não discriminação e de igualdade de acesso, pelo que nenhum candidato/a pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a ou privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

26 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem referência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

15/11/2018. — A Administradora da Universidade de Évora, *Maria Cesaltina Frade*.

311827672

Aviso n.º 17667/2018

1 — Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que por despacho de 18/10/2018, da Vice-Reitora da Universidade de Évora, Professora Ausenda de Cáceres Balbino, por delegação, ao abrigo do n.º 2 do Despacho n.º 5453/2018 (2.ª série), de 1 de junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis contados a partir da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, da carreira e categoria de assistente operacional para os Serviços Técnicos, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Universidade de Évora.

2 — Legislação aplicável: o recrutamento rege-se pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), tendo a entidade gestora do sistema de requalificação declarado a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação cujo perfil se adegue às características do posto de trabalho em causa.

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, alterada e republicada 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, 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 reservas de recrutamento.

4 — Local de trabalho — Serviços Técnicos, sito na Rua Dr. Joaquim Henrique da Fonseca, 7000-890 Évora.

5 — Caracterização dos postos de trabalho: Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira de assistente operacional, tal como descrito no anexo a que se refere n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente: transporte de pessoas e bens, incluindo deslocações oficiais; planeamento e distribuição diária do serviço de transporte de equipamentos ou outro material, no apoio às diferentes estruturas/unidades/serviços; transporte manual de cargas, incluindo montagens de mobiliário, montagem e desmontagem de feiras e palcos para eventos, implicando esforço físico, nomeadamente a montagem de bens e/ou estruturas, existindo ainda, pontualmente, a necessidade de dar apoio a outras atividades na área da manutenção das instalações. Carta de condução obrigatória.

6 — Nível habilitacional exigido — Para o presente procedimento é solicitada a escolaridade obrigatória (com base na data de nascimento), sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.1 — Requisitos preferenciais para o posto de trabalho e competências:

a) Conhecimentos sobre transporte manual de cargas e montagem de estruturas/elementos diversos em ferro ou madeira;

b) Disponibilidade total de horário flexível (horário noturno, fins de semana e feriados).

Competências: Robustez física, dinamismo iniciativa e espírito de equipa.

7 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

8 — Posicionamento remuneratório: nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não há lugar a negociação, pelo que os trabalhadores recrutados terão direito à remuneração base correspondente à RMMG (em 2018 580,00 €), 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 1 da tabela remuneratória única da carreira/categoria de assistente operacional.

9 — Requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP:

Podem ser opositores ao procedimento concursal os trabalhadores que até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

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

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções pública ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10 — Forma da candidatura:

10.1 — As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas mediante preenchimento do formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009 (2.ª série), de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Universidade de Évora <http://www.sadm.uevora.pt>, podendo ser entregues, pessoalmente, durante o horário normal de expediente na morada a seguir indicada, ou remetidas por correio, registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo, para Divisão de Recursos Humanos, Largo da Sra. da Natividade, 7002-554 Évora.

10.2 — Na apresentação por correio atende-se à data do respetivo registo. No caso de a candidatura ser entregue pessoalmente na morada indicada no número anterior, no ato de receção da mesma é emitido recibo comprovativo da data de entrada.

10.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11 — Cada candidato deverá anexar ao requerimento fotocópias dos seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae*;

b) Documentos comprovativos das habilitações literárias;

c) Certificados das ações de formação frequentadas;

d) Declaração comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, caso exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções e das avaliações de desempenho obtidas, no caso de o concorrente se encontrar nessa situação laboral.

11.1 — A falta de qualquer dos documentos atrás mencionados é motivo de exclusão.

12 — Métodos de seleção:

12.1 — Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

a) Avaliação curricular (AC) na qual serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base, a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos;

b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

c) 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12.2 — Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

Prova prática de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função em causa;

Avaliação psicológica (AP) que visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12.3 — Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada e assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de seleção o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A falta de comparação dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

12.4 — Prova de conhecimentos (PC), que assumirá a forma prática, de realização individual, sendo realizada numa única fase, com a duração de 120 minutos.

12.5 — Entrevista profissional de seleção (EPS) que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13 — Sistema de classificação final: os métodos de seleção têm caráter eliminatório e são aplicados pela ordem enunciada.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o 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.

Na entrevista profissional de seleção são adotados os níveis classificativos de insuficiente, reduzido, suficiente, bom e elevado, aos quais correspondem classificações na escala de 0 a 20 valores.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

$$CF = 45 \% AC + 25 \% EAC + 30 \% EPS$$

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

$$CF = 45 \% PC + 25 \% AP + 30 \% EPS$$

Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

14 — 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.

15 — 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) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência de interessados nos termos do código do procedimento administrativo.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista disponibilizada na página eletrónica em www.sadm.uevora.pt.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, e disponibilizada na sua página eletrónica. 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.

18 — Composição do júri que será simultaneamente júri de avaliação do período experimental:

Presidente: Alexandre Martins, Diretor dos Serviços Técnicos.

Vogais efetivos:

Ana Paula Caeiro Correia, Chefe da Divisão de Manutenção de Instalações e Equipamentos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

António Diniz, Assistente Técnico dos Serviços Técnicos.

Vogais suplentes:

Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

João Paulo Festas, Assistente Operacional dos Serviços Técnicos.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 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, o presente aviso é publicitado na página eletrónica da Universidade de Évora e a partir da sua publicação no *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público e num jornal de expansão nacional, por extrato.

20 — 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».

21 — Quotas de emprego: de acordo com o 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 preferência legal. Os candidatos devem declarar no ponto 8.1 do formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

16/11/2018. — A Administradora da Universidade de Évora, *Maria Cesaltina Frade*.

311829057

UNIVERSIDADE DE LISBOA

Despacho n.º 11481/2018

Autorização para assunção de compromissos plurianuais

Face ao estabelecido no n.º 5 do artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, no n.º 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, e no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 3628/2016, dos Ministros de Estado e das Finanças e da Educação e Ciência, publicado no *Diário da República*, 2.ª série — N.º 50 — de 11 de março:

Considerando que a Universidade de Lisboa (ULisboa) pretende executar a Empreitada de recuperação dos espaços públicos do Jardim Botânico Tropical da Universidade de Lisboa — 1.ª Fase, com a Empresa

“Discoverdi, plantas e jardins, SA., L. da”, NIPC 502 438 878, com sede na Rua Manuel Tiago, n.º 107 — 1.º, 2870-353, Montijo;

Considerando que o preço contratual é de 1.249.693,59 € (Um milhão, duzentos e quarenta e nove mil, seiscentos e noventa e três euros e cinquenta e nove cêntimos), valor a que acresce 6 % de IVA, num montante global de 1.324.675,21 € (Um milhão, trezentos e vinte e quatro mil, seiscentos e setenta e cinco euros e vinte e um cêntimos);

1 — Autorizo a assunção de compromissos plurianuais decorrentes da execução do contrato acima referido, de acordo com a seguinte repartição de valores anuais:

Ano 2018: 200.000,01 € (duzentos mil euros e um cêntimo);

Ano 2019: 1.124.675,21 € (um milhão, cento e vinte e quatro mil seiscentos e setenta e cinco euros e vinte e um cêntimos);

2 — O montante necessário para fazer face aos compromissos decorrentes da execução do contrato será suportado através de receitas próprias e encontra-se inscrito no orçamento para o(s) ano(s) de 2018 e 2019 da ULisboa, de acordo com a repartição de valores apresentada.

3 — O montante fixado em cada ano é acrescido do saldo apurado ao ano que o antecede.

16 de novembro de 2018. — O Reitor, *António da Cruz Serra*.

311833155

Faculdade de Belas-Artes

Despacho n.º 11482/2018

Cessação de procedimento concursal

Considerando que,

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, «sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, publicitado por um órgão ou serviço, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é sempre constituída uma reserva de recrutamento interna» e que «a reserva de recrutamento é utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho [...]»;

A referida Portaria (artigo 4.º), estabelece que o dirigente máximo apenas pode proceder à abertura de um procedimento concursal comum quando seja identificada uma necessidade de recrutamento «[...] que não possa ser satisfeita por recurso à reserva constituída no próprio órgão ou serviço [...]», e quando não existam candidatos em reserva de recrutamento na entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC) que permitam satisfazer as características dos postos de trabalho a ocupar;

Resultou da lista unitária de ordenação final homologada por meu despacho de 8 de janeiro de 2018, referente ao procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º 6911/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2017, a constituição de uma reserva de recrutamento interna, uma vez que o número de candidatos aprovados no procedimento foi superior ao dos postos de trabalho a ocupar;

Se verifica que o posto de trabalho colocado a concurso pelo Aviso n.º 11774/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 160, de 21 de agosto de 2018, que procedeu à abertura do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal não docente para o Laboratório de Arte Multimédia (áreas de audiovisuais e multimédia) é idêntico ao do procedimento concursal anteriormente aberto pelo Aviso n.º 6911/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2017, o qual se destinava igualmente ao recrutamento para um posto de trabalho para o Laboratório de Arte Multimédia (áreas de audiovisuais e multimédia);

Pretendendo assim a Faculdade de Belas-Artes ocupar um idêntico posto de trabalho deveria, não se registando candidatos em reserva constituída junto da entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), conforme resultou da consulta da Faculdade junto do INA, utilizar os candidatos em reserva de recrutamento interna para ocupar o respetivo posto de trabalho;

O primeiro candidato na reserva de recrutamento interna constituída reúne os requisitos legalmente fixados para a realização do recrutamento e ocupação do posto de trabalho;

Conforme resulta do articulado acima, apenas se poderia ter procedido à abertura do procedimento concursal comum que resultou no Aviso n.º 11774/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 160, de