



Junta De Freguesia de Pavia

Aviso

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (1 posto de trabalho de assistente técnico)

1 - Nos termos do artigo 33.º, 34.º, números 2, 3, 4 e 6 do artigo 36.º, 37.º e 38.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (doravante referida como Portaria), e na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de 02 de Maio de 2025 torna-se público que se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, para o preenchimento de 1 (um) postos de trabalho para a categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Pavia.

2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, 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".

3 - 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.

4 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal. Os candidatos deficientes devem declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

5 - Descrição sumária das atividades:

5.1 - Referência: Assistente Técnico:



5.1.1 - 1 (um) posto de trabalho: Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área de recursos financeiros e administrativos, designadamente, execução de atividades de contabilidade, tesouraria, receita, aprovisionamento, expediente, arquivo, atendimento e secretaria.

6 - A descrição das funções/atividades não prejudica, nos termos do número 1 do artigo 81.º da LGTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

7 - Perfil de competências pretendido:

- a) Realização e orientação para resultados;
- b) Orientação para o serviço público;
- c) Relacionamento interpessoal;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- e) Planeamento e organização;
- f) Iniciativa e autonomia;
- g) Tolerância à pressão e contrariedades.

8 - Nos termos dos números 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

9 - O local de trabalho situa-se na circunscrição geográfica da Freguesia de Pavia, sem prejuízo do regime de mobilidade aplicável às relações jurídicas de emprego público, encontrando-se em qualquer circunstância adstrito às deslocações inerentes ao exercício das funções para que é contrato. Bem assim, fica sujeita ao período normal de trabalho diário e semanal nos termos da Lei, sem prejuízo do regime aplicável ao trabalho suplementar e à definição de horário pelo empregador público, dentro dos condicionalismos legais.

10 - Posicionamento remuneratório:

10.1 - De acordo com o disposto no art.º 38.º da LTFP, conjugado com a alínea e) do n.º 3, do artigo 11.º da Portaria, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 7, da carreira geral de Assistente Técnico, a que corresponde o valor de 979,05€ (novecentos e setenta e nove euros e cinco cêntimos).



10.2 - Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem, apresentando para o efeito, declaração emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual constem:

10.2.1 - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

10.2.2 - A carreira, categoria e posição remuneratória detidas;

10.2.3 - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade atualmente exercida;

10.2.4 - Caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional com identificação das atividades que se encontra a exercer, bem como a data a partir da qual as exerce;

10.2.5 - Menções quantitativas e qualitativas de desempenho dos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período com a respetiva fundamentação.

10.2.6 – Nos termos da alínea k) do número 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 trabalhos previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

11.1 - Requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que consistem em:

11.1.1 - Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

11.1.2 – Possuir 18 anos de idade completos;

11.1.3 - Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o desempenho das funções que se propõe desempenhar;

11.1.4 - Ter robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

11.1.5 - Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

11.2 - Nível habilitacional - ao abrigo das disposições conjugadas do artigo 34.º e 86.º da LGTFP, os candidatos devem ser detentores do nível habilitacional correspondente ao respetivo grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho, a saber 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

11.2.1 - Não existe a possibilidade de substituição da formação académica exigida, por experiência ou formação profissional.



12 - Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, conforme disposto no artigo 30.º da LGTFP.

13 – Métodos de seleção:

13.1 - Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, e, bem assim, nos termos do disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem os métodos de seleção, fixam-se os seguintes: Prova de Conhecimentos (40%), Avaliação Psicológica (Apto ou Não Apto) e Entrevista de Avaliação de Competências (60%).

13.2 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar competências ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam o direito previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção serão: Avaliação Curricular (40%) e Entrevista de Avaliação de Competências (60%).

13.2.1 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

13.3 - A Prova de Conhecimentos (40%) tem como propósito avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e tem natureza escrita. As respostas serão valoradas de acordo com os critérios: Expressão Escrita: (discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões).

Autonomia na Expressão: (capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias).

Justificação de Resposta: (apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação).

13.3.1 - A Prova de Conhecimentos consistirá numa prova de natureza escrita, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas indicados, a legislação e bibliografia indicados em 12.3.2, bem como as alterações legislativas que sobre esses temas tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

13.3.2. Bibliografia da Prova de Conhecimentos:

13.3.2.1. Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

13.3.2.2. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

13.3.2.4. Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua



redação atual;

13.2.5. Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

13.3.3. - Duração máxima da Prova de Conhecimentos: até 60 minutos, podendo ser consultada bibliografia durante a realização da mesma, desde que em suporte de papel e sem anotações.

13.4 - Avaliação Psicológica (Apto ou Não Apto), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

13.4.1 - A Avaliação Psicológica é valorada, numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

13.4.2 - Os candidatos que obtenham menção classificativa de Não Apto serão excluídos.

13.5 - Avaliação Curricular (40%), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

13.5.1 - A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação de desempenho), através da seguinte fórmula:

$$AC = 30\% (HA) + 30\% (FP) + 40\% (EP)$$

sendo que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

13.5.1.1 - Habilitação Académica (HA): é ponderada a titularidade de grau académico, pelo que os candidatos que possuam habilitação académica superior ao exigido para a área, terão uma valorização até ao máximo de 20 valores, ponderado da seguinte forma:

a) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;

b) Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho - 20 valores.

13.5.1.2 - Formação Profissional (FP): em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20.

13.5.1.2.1 - Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao



máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 10 Valores;
- b) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total a 20 horas - 12 valores;
- c) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas - 14 valores;
- d) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas - 16 valores;
- e) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas - 18 valores;
- f) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 19 valores;
- g) Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 valores;

13.5.1.2.2 - Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

13.5.1.3 - Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com especial relevância para os conhecimentos e experiência nas funções a concurso. Será valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- a) Sem experiência profissional ou (igual ou menor que) 1 ano de experiência profissional - 12 valores;
- b) Experiência (maior que) a 1 ano até (igual ou menor que) 4 anos - 15 valores;
- c) Experiência (maior que) a 4 anos a (igual ou menor que) 7 anos - 16 valores;
- d) Experiência (maior que) a 7 anos a (igual ou menor que) 10 anos - 17 valores;
- e) Experiência (maior que) a 10 anos a (igual ou menor que) 14 anos - 18 valores;
- f) Experiência (maior que) a 14 anos - 20 valores.

13.5.1.3.1 - Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

13.5.1.4.1 - Os candidatos devem apresentar o respetivo curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e acompanhados dos respetivos certificados de suporte, sob pena de não poderem ser considerados.

13.6 - Entrevista de Avaliação de Competências – EAC – (60%): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Capacidade de expressão e comunicação, de acordo com os seguintes sub-parâmetros: colaboração/



agressividade, espontaneidade/gestos forçados, calma/ agitação motora (capacidade de autodomínio), expressão facial, contacto ocular (perguntas e respostas), controle de tiques nervosos, força vital (energia psíquica), empatia;

b) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função, de acordo com os seguintes sub-parâmetros: orientação para resultados e autonomia, orientação para o serviço público, relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, planeamento e organização, tolerância à pressão e contrariedades;

c) Interesse profissional e integração sócio laboral, de acordo com os seguintes sub-parâmetros: interesse e motivação profissional, relação com a Freguesia, integração sócio laboral;

13.6.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências deve permitir ainda a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações concretas e vivenciadas pelo candidato, sendo o seu resultado convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

13.6.2 - A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.6.3 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

14 - Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou uma menção classificativa de Não Apto no caso da Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

14.1 - Sistema de Classificação Final:

14.2 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham exercido o direito previsto no número 3 do artigo 36.º da LGTFP, o sistema de classificação é o seguinte:

OF = 40% (AC) + 60% (EAC)

sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

13.3 - Para os demais candidatos, o sistema de classificação é o seguinte:

OF = 40% (PC) + 60% (EAC)

sendo que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;



EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

15 - Em caso de empate a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16 - Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, nos termos previstos nos artigos 16.º e 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas aí previstas, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

16.1 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, é efetuada através da afixação em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Pavia e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.jf-pavia.pt, sendo, quanto a esta última lista, também publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17 - A utilização dos métodos de seleção será faseada, nos termos previstos no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do 2.º método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do 2.º método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se encontrem excluídos.

18 - Formalização das candidaturas:

- 18.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo, o qual se encontra disponível na página eletrónica da Junta de Freguesia de Pavia, em www.jf-pavia.pt. As candidaturas, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, entregues:
- Pessoalmente, na Junta de Freguesia de Pavia, sita no Largo Manuel José Casimiro, nº 14, 7490-424 Pavia;
 - Através de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para o mesmo endereço.

18.2 - Apenas serão aceites e considerados os documentos redigidos em língua portuguesa, com todas as páginas numeradas sequencialmente na sua totalidade e rubricadas todas as páginas que não estejam assinadas.

18.2.1 - Quando entregues em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial e quanto ao certificado de habilitações, deverá estar devidamente reconhecido nos termos da legislação aplicável.



18.3 - O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

18.3.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas) e a fotocópia do cartão de condução.

18.3.1.1 - A entrega dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, previstos no ponto 10.1 é dispensada desde que o candidato, sob compromisso de honra, declare possuí-los no formulário de candidatura.

18.3.2 - Documento comprovativo do certificado de habilitações referido no ponto 11.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

18.3.3 - Curriculum Vitae, detalhado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

18.3.4 - Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional (originais ou fotocópias).

18.3.5 - No caso de o candidato possuir relação de emprego público deverá entregar com a candidatura, nos mesmos termos, a declaração a que se refere o ponto 10.2.

18.4 - São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do Formulário Tipo de Candidatura ou a sua não assinatura, a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 18.3.1, quando não dispensados, bem como a falta de entrega do documento referido no ponto 18.3.2., e, bem assim, o não cumprimento do disposto no ponto 18.1.

18.5 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa às capacidades de comunicação/expressão.

18.6 - As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

19 - Composição do Júri:

Presidente – Custódia Maria Casanova, Presidente na Junta de Freguesia de Pavia;

1.º vogal efetivo – Pedro Miguel Ourives Prates, Técnico Superior na “Pedro Miguel Ourives Prates, Unipessoal”, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º vogal efetivo – Luísa Cristina Fernandes Caeiro, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Pavia



- 1.º vogal suplente – Margarida Figueiredo Nunes, Secretária da Junta de Freguesia de Pavia;
2.º vogal suplente – Alexandre Constância Ferreira Maia, Tesoureiro da Junta de Freguesia de Pavia;

20 - 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, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas, em suporte eletrónico.

21 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso é publicado na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na respetiva página eletrónica desta Junta de Freguesia, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

22 – A documentação apresentada pelos candidatos será destruída no prazo máximo de um ano após a cessação do procedimento concursal, no caso de a sua restituição não ser solicitada, exceto se for constituída reserva de recrutamento ou se tiver havido impugnação jurisdicional.

23 – O tratamento de dados pessoais dos candidatos destina-se exclusivamente ao cumprimento das disposições legais que regem a tramitação do procedimento concursal, nomeadamente do disposto no art.º 20º da Portaria.

24 — Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições da LTFP e das Portarias.

Pavia, 23 de Maio de 2025


A Presidente de Junta
Custódia Casanova
