

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, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

*HL* = Habilitações Literárias — tendo em conta o considerado no ponto n.º 11.2 do presente aviso.

*FP* = Formação profissional — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

*EP* = Experiência profissional. Este parâmetro refere-se ao desempenho efectivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso.

*AD* = Avaliação de Desempenho. Este parâmetro refere-se ao último ano avaliado. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Deve ainda, relativamente a este parâmetro, levar-se em consideração o seguinte:

De acordo com a lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14 de Maio. Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 8 valores.

De acordo com a Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 8 valores.

17.2 — A entrevista de avaliação de competências (AEC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e < 10 valores = Reduzido; ≥ 10 e < 14 = Suficiente; ≥ 14 e < 18 = Bom; ≥ 18 e ≤ 20 Elevado.

17.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados:

A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.

B = Motivação profissional, experiência profissional, projecto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à actualidade.

C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de actividade a prover.

D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento inter-pessoal e sociabilidade,

18 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

19 — Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22 de Janeiro.

20 — Os candidatos têm acesso às actas do júri, de acordo com a alínea *t*), do n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, desde que o solicitem.

21 — De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas na alínea *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3, do artigo 30.º da Portaria acima mencionada.

23 — Relativamente ao presente procedimento concursal, as respectivas listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página electrónica ([www.cm-satao.pt](http://www.cm-satao.pt)).

24 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página electrónica. 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 de Janeiro.

25 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

26 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

27 — Para efeitos de admissão a concurso, e nos termos do artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar as respectivas capacidades de comunicação/expressão, dispensando-se a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

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

29 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público, ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação em *Diário da República*, na página electrónica do Município de Sátão, por extracto e, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

21 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Alexandre Manuel Mendonça Vaz*, Dr.

303403955

#### Aviso n.º 12927/2010

#### Procedimento concursal de recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego por tempo determinado, para um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (área de arquitectura) — Referência (7/2010).

1 — Para efeitos do disposto no Artigo 50.º, do n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nos termos do artigo 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e artigo 19.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 19/03/2010, se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, na modalidade da relação de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação, nos termos da alínea *h*), do artigo 93.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime do Contrato em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previstos no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, de Técnico Superior na área de arquitectura.

2 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação extraída das FAQ da DGAEP em 21.04.2010, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta prévia à ECCRC, prevista n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro

3 — Estes concursos regem-se ainda pelo disposto nos artigos n.º 3 do artigo 6.º; n.º 1 do artigo 21.º; artigo 22.º e 50 a 54.º, todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR) e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para a ocupação dos postos de trabalho e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho: Área do Município de Sátão.

6 — Descrição sumária das funções:

As constantes ao anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, tendo em conta o exercício com

autonomia e responsabilidade de funções de estudo, concepção e aplicação de métodos e processos inerentes à sua qualificação profissional, nomeadamente nos seguintes domínios de actividade:

Concepção e projecção de conjuntos urbanos, operações urbanísticas, tais como loteamentos, edificações, obras públicas e objectos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respectiva execução; Elaboração de planos de acessibilidades e outros planos necessários para execução final dos projectos; Elaboração de informações relativas a processos na área da respectiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projectos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; Articula as suas actividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitectura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia;

Colaboração na fiscalização de obras por forma a garantir que estas sejam executadas de acordo com o projecto de execução; Realização de vistorias técnicas; Colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projectos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica.

7 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

8 — Remuneração e carga horária: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, Câmara Municipal de Sátão, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. O período normal de trabalho será de 35 horas semanais.

9 — Requisitos a Nível Habilitacional: Os candidatos deverão ser detentores de licenciatura em Arquitectura. Não há possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º e do n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

10 — Em cumprimento do estabelecido nas alíneas a) e b), do n.º 5, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento iniciar-se-á de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

11 — Em cumprimento do estabelecido na alínea l), do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 publicita o procedimento;

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de 01 de Junho de 2010.

13 — Este procedimento concursal cessa com a ocupação do posto de trabalho constante da presente publicação ou se ocorrer alguma das situações constantes do artigo 38.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

15 — Formalização das candidaturas:

As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel através do preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponível no Gabinete de Apoio ao Município e na página electrónica da Câmara em [www.cm-satao.pt](http://www.cm-satao.pt), acompanhado dos documentos que previstos no ponto seguinte e entregues pessoalmente no Gabinete de Apoio ao Município durante o horário normal de funcionamento ou remetidas pelo correio registado e com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Câmara Municipal de

Sátão, Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Praça Paulo VI, 3560-154 Sátão.

16.1 — Não são admitidas candidaturas por via electrónica.

16.2 — O Formulário de candidatura de admissão a concurso deverá, sob pena de exclusão do candidato, ser acompanhado de *Curriculum Vitae* actualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo requerente, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso e acções de formação e aperfeiçoamento profissional com alusão à sua duração; fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de cidadão; fotocópia do cartão fiscal de contribuinte, fotocópia do certificado de habilitações, sem prejuízo da apresentação de fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no *Curriculum Vitae*; No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar a respectiva declaração comprovativa, identificando a carreira, categoria que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

16.3 — O não preenchimento ou preenchimento incorrecto dos elementos relevantes do formulário -tipo por parte dos candidatos é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os candidatos que não reúnam os requisitos acima estabelecidos

17 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

19 — Métodos de Selecção para o procedimento Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

Sendo cada método de selecção de carácter eliminatório

19.1 — A avaliação curricular visa avaliar 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.

Será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)/3$$

Se o candidato já executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ao abrigo de uma das relações jurídicas de emprego público previstas na Lei n.º 12 A/2008 de 27 de Fevereiro, será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)/4$$

em que:

- AC = Avaliação curricular;
- HA = Habilitações académicas;
- FP = Formação profissional;
- EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

19.2 — A entrevista de avaliação de competências (AEC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Para o efeito será efectuado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e < 10 valores = Reduzido; ≥ 10 e < 14 = Suficiente; ≥ 14 e < 18 = Bom; ≥ 18 e ≤ 20 Elevado.

19.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados:

A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correcção do discurso.

B = Motivação profissional, experiência profissional, projecto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à actualidade.

C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de actividade a prover.

D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A+B+C+D}{4}$$

19.4 — A classificação final dos métodos de selecção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que

OF = ordenação final;

AC = avaliação curricular;

EAC = entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

20 — Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22 de Janeiro.

21 — Composição e identificação do júri

Presidente: Carlos de Almeida Gonçalves, Chefe de Divisão de Urbanismo e Serviços Urbanos da Câmara Municipal de Sátão,

Vogais efectivos: Luís Miguel da Silva e Costa, Técnico Superior da Câmara Municipal de Tondela, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Carla Maria Sousa Albuquerque Cabral, técnica superior da Câmara Municipal de Sátão

Vogais suplentes: Jorge Pereira Coutinho, Chefe da Divisão de Obras Municipais desta Câmara Municipal, Paulo Manuel Lopes dos Santos, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Sátão.

22 — Os candidatos, têm acesso às actas do júri, de acordo com a alínea t), do n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, desde que o solicitem.

23 — Relativamente ao concurso, a respectiva lista de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página electrónica.

24 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página electrónica. 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 de Janeiro.

25 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

26 — Para efeitos de admissão a concurso, e nos termos do artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar as respectivas capacidades de comunicação/expressão, dispensando-se a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

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

28 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público, ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação em *Diário da República*, na página electrónica do Município de Sátão, por extracto e, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

Sátão, 22 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Alexandre Manuel Mendonça Vaz.*

303400836

## MUNICÍPIO DO SEIXAL

### Aviso n.º 12928/2010

Nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificam-se os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de vinte postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (Área do Desporto) com a Referência n.º 06/PCC/2009, para pronúncia dos interessados.

A lista unitária encontra-se afixada, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Seixal, sita na Rua Cândido dos Reis n.º 92, 2840-503 Seixal, podendo também ser consultada na página electrónica <http://www.cm-seixal.pt/servicosonline/publico.asp>, no tema “Concursos e estágios” e no serviço “Procedimentos Concurais a decorrer — ano 2009”.

4 de Junho de 2010. — A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Modernização Administrativa e Acção Social, *Corália de Almeida Loureiro.*

303340767

### Aviso n.º 12929/2010

Nos termos do disposto do n.º 6 do art.º 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos ao procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de vinte postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Acção Educativa) com a Referência n.º 07/PCC/2009, cujo aviso de abertura foi publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 161, de 20 de Agosto de 2009, a qual foi homologada por despacho da Sr.ª Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Modernização Administrativa e Acção Social em 4 de Junho de 2010.

1 — Candidatos aprovados:

	Nome	Classificação
1.º	Ana Elisabete Soares Carvalho . . . . .	19,60 Valores
2.º	Ana Elsa Mendes Furtado . . . . .	19,50 Valores
3.º	Zélia Alexandra dos Santos Rosa . . . . .	19,00 Valores c)
4.º	Maria Júlia dos Santos Mendes . . . . .	19,00 Valores c)
5.º	Cristina Alexandra de Jesus Salvador Rocha Barbado . . . . .	19,00 Valores c)
6.º	Paula Cristina de Campos Loja . . . . .	19,00 Valores c)
7.º	Ricardo Filipe Martins de Sá . . . . .	18,70 Valores c)
8.º	Pedro Filipe Nabais de Oliveira Gomes . . . . .	18,70 Valores c)
9.º	Diana Alexandra Conceição Rodrigues . . . . .	18,70 Valores c)
10.º	Cláudia Susana Morais Fernandes . . . . .	18,60 Valores c)
11.º	Cristina Isabel Figueiredo de Lima Sereno de Almeida . . . . .	18,60 Valores c)
12.º	Mónica Filipa Severino Gomes . . . . .	18,50 Valores
13.º	Maria de Fátima Ferreira Silva . . . . .	18,40 Valores
14.º	Júlia Maria de Jesus Prazeres Antunes . . . . .	18,30 Valores
15.º	Elisabete da Conceição Fernandes do Nascimento Inácio . . . . .	18,20 Valores
16.º	Elisete Maria Pires Rega . . . . .	18,10 Valores
17.º	Cidália Manuela Ribeiro Pombo Hilario . . . . .	18,00 Valores
18.º	Vânia Carina Pires de Carvalho . . . . .	17,60 Valores c)
19.º	Anabela Covas Baptista Canelas Almeida . . . . .	17,60 Valores c)
20.º	Maria do Rosário Rodrigues Ferreira . . . . .	17,60 Valores c)
21.º	Carla Cristina Augusto Costa Ameixa . . . . .	17,60 Valores c)
22.º	Maria Bárbara do Nascimento Silva . . . . .	17,50 Valores c)
23.º	Maria Alexandra de Góis Verissimo . . . . .	17,50 Valores c)
24.º	Gisela do Rio Martins Batista . . . . .	17,50 Valores c)
25.º	Paula Cristina de Sousa Vieira . . . . .	17,50 Valores c)
26.º	Carla Sofia Paiva Mimoso . . . . .	17,40 Valores
27.º	Maria Alzira Seixas Coelho da Conceição . . . . .	17,30 Valores
28.º	Sandra Brás E Silva Crespo . . . . .	16,80 Valores
29.º	Sandra Carla Ramos Morais . . . . .	16,70 Valores
30.º	Maria de Fátima Filipe dos Santos Caldo-neiro . . . . .	16,60 Valores c)
31.º	Susana Isabel de Oliveira Martins . . . . .	16,60 Valores c)
32.º	Ana Paula Amaral Palma . . . . .	16,50 Valores
33.º	Maria José do Nascimento Silva Martins . . . . .	16,30 Valores c)
34.º	Maria de Lurdes Nunes da Silva Ribeiro . . . . .	16,30 Valores c)
35.º	Carina Isabel Alves Correia . . . . .	16,30 Valores c)
36.º	Rui Miguel Silva Ramalho . . . . .	16,20 Valores c)