

executivo tomada em reunião de 23 de Julho de 2010 (Deliberação n.º 2010/0403/G. D. Social), a alteração ao Anexo I do Regulamento Municipal de Atribuição de Bolsas de Estudo, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 161, em 22/08/2007 (aviso n.º 15303/2007) e *Diário da República*, 2.ª série, n.º 218, em 13/11/2007 (aviso n.º 22146/2007), a seguir transcrito.

22 de Fevereiro de 2011. — O Presidente Câmara Municipal da Batalha, *António José Martins de Sousa Lucas*.

ANEXO I

Escalões	Capitações (rendimento per capita)	Bolsa — Euros
I	Até 30% do IAS	125,00
II	De 30% a 50% do IAS	100,00
III	De 50% a 75% do IAS	75,00
IV	De 75% a 100% do IAS	50,00
V	Superior a 100% do IAS	Excluído

304392163

MUNICÍPIO DE BORBA

Aviso n.º 6386/2011

Lista unitária de classificação final

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos, referente ao procedimento concursal comum, que visa a constituição da relação jurídica de emprego pública na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinável, para o preenchimento de um lugar de técnico superior (comunicação social), aberto através de aviso n.º 172/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 2 de 04/01/2011, a qual foi homologado por despacho do Presidente da Câmara em 16 de Fevereiro de 2011.

1 — Neide de Jesus Ramos Canhoto: 17,33 valores

2 — Isabel Maria Proença Morais: 13,33 valores

A lista unitária de ordenação final encontra-se publicitada na página electrónica do Município em www.cm-borba.pt e afixada no Edifício dos Paços do Concelho.

16 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Ângelo João Guarda Verdades de Sá*.

304370625

MUNICÍPIO DE CASTELO BRANCO

Edital (extracto) n.º 236/2011

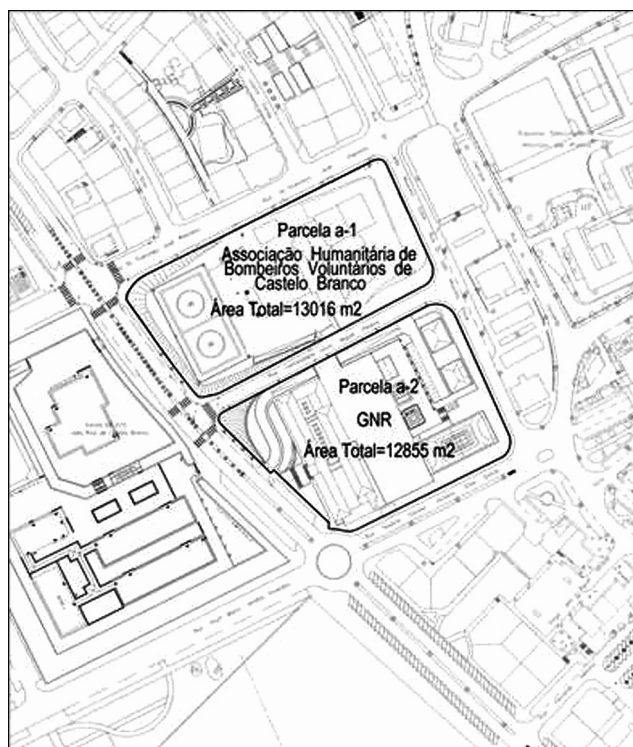
Desafecção do domínio público municipal para o domínio privado do Município de 2 parcelas de terreno, sitas na Quinta da Granja, Freguesia e Concelho de Castelo Branco

Joaquim Morão Lopes Dias, Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco:

Faz saber que, em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 6, do artigo 64.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, a Câmara Municipal de Castelo Branco, na sua reunião de dezoito de Fevereiro de dois mil e onze, deliberou propor a desafecção do domínio público municipal para o domínio privado deste Município, das parcelas de terreno a-1 e a-2, com as áreas, respectivamente, de 13.016 m² e 12.855 m², sitas na Quinta da Granja, Freguesia e Concelho de Castelo Branco, devidamente identificadas na planta que se anexa. Para constar se publica o presente edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos locais do costume e publicado na 2.ª série do *Diário da República* e num jornal local.

E eu Francisco José Alveirinho Correia, Director do Departamento de Administração Geral, o subscrevi.

18 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Joaquim Morão*.



304404126

MUNICÍPIO DE ELVAS

Aviso n.º 6387/2011

Procedimento concursal comum para ocupação de sessenta e quatro postos de trabalho nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional

O Município de Elvas, sito na Rua Isabel Maria Picão, apartado 70, 7350-953 Elvas, tendo presente a dispensa temporária de obrigatoriedade da consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conforme ofício da Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, de 17 de Janeiro de 2011, torna público que, na sequência de deliberação favorável do órgão executivo datada de 9 de Fevereiro de 2011, e do despacho do Senhor Presidente de Câmara, datado de 10 de Fevereiro de 2011, que determinou o início dos procedimentos concursais, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de sessenta e quatro postos de trabalho nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, ao abrigo do disposto no artigo 50.º, n.º 2, n.º 4 e n.º 6 do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e n.º 3 e 4 do artigo 7.º, n.º 1 e 3 do artigo 9.º, do artigo 20.º e n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as adaptações constantes dos artigos 5.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, com as alterações dos artigos 18.º e 23.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, com a redacção dos artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, das alterações constantes do n.º 8 do artigo 43.º, do artigo 33.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 26.º da lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009. Os postos de trabalho a preencher são os seguintes:

A) 13 Assistentes Técnicos, dos quais 4 na área Administrativa/ Secretariado para o GINF, 2 na área Administrativa/Candidaturas para a SOFCan, 2 na área Administrativa/Núcleo de Projectos para a SOFNP, 3 na área Administrativa/Museus e Património para a SOFMP e 2 na área Administrativa/Arquivo Histórico para a SOFBAH;

Referência B) 1 Técnico Superior na área Engenharia Agrária e Desenvolvimento Regional para o GPC;

Referência C) 21 Assistentes Operacionais, dos quais 3 para a SOFAA, 5 para SOFSAN, 1 para SOFJARD e 12 para SOFSE;

Referência D) 1 Técnico Superior na área de Direito para a SOFACC;

Referência E) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFC;

Referência F) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFCOM;

Referência G) 1 Técnico Superior na área de Gestão Estratégica para a SOFPC;

Referência H) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFCAN;

Referência I) 1 Assistente Técnico na área das Tecnologias da Informação e Comunicação para a SOFTI;

Referência J) 1 Técnico Superior na área de Engenharia Civil para a SOFNEC;

Referência L) 1 Técnico Superior na área de Arquitectura para a SOFNP;

Referência M) 1 Técnico Superior na área de Engenharia Biotecnológica para a SOFCQ;

Referência N) 9 Assistentes Operacionais na área de Serviços Auxiliares para a SOFOBR;

Referência O) 1 Técnico Superior na área de Gestão de Espaços Verdes para a SOFJARD;

Referência P) 2 Técnicos Superiores na área de Sociologia para a SOFCD;

Referência Q) 2 Técnicos Superiores na área de Serviço Social para a SOFSE;

Referência R) 2 Técnicos Superiores, 1 na área de História, variante Arqueologia e 1 na área de Antropologia, ambos com pós-graduação em Museologia para a SOFMP;

Referência S) 2 Técnicos Superiores na área de História, ramo Património Cultural, com mestrado em Ciências da Informação e Documentação para a SOFBAH;

Referência T) 1 Assistente Técnico com formação profissional na área de Arquivo para a SOFBAH; e

Referência U) 1 Técnico Superior na área de Direito para a DJN;

1 — Considerando o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento em relação a todos os procedimentos em referência inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado, ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

2 — Tendo presente critérios de boa gestão que devem nortear a tomada de decisão, designadamente, os princípios de racionalização, eficiência e economia de recursos que estão subjacentes à actividade municipal e a urgência da contratação, decidiu-se que o presente procedimento concursal seja único, sem prejuízo de serem observadas as injunções decorrentes do disposto nos números 3 a 7 do artigo 6.º e o cumprimento do preceituado no artigo 54.º ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

3 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 1 do presente aviso, proceder-se-á ao recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável em relação a todos os procedimentos em referência e apenas se recorrerá nos procedimentos referenciados com as letras A), C), E), F), G), H), I), N), O), P), Q), T), U), ao recrutamento de entre trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

4 — Nos termos da alínea *h*) do n.º 3 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 da Câmara Municipal, idênticos aos postos para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

5 — Descrição sumária das funções: As funções a desempenhar nos postos de trabalho constantes das referências anteriormente mencionadas são as constantes do Mapa de Pessoal para 2011, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de Dezembro de 2010 e da Assembleia Municipal de 20 de Dezembro de 2010 e publicitado através do Edital n.º 137/2010, datado de 27 de Dezembro de 2010 na página electrónica do Município de Elvas- www.cm-elvas.pt, tendo em conta nomeadamente a atribuição, competência ou a actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria e a modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir.

6 — Prazo de validade: O presente 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.

7 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Lei n.º 3-B/2010, de 28

de Abril; Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

8 — Local de Trabalho: Área do concelho de Elvas.

9 — Requisitos de Admissão:

9.1 — Gerais: Os definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

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 para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos especiais: Habilitações literárias exigidas:

Referências B), D), E), F), G), H), J), L), M), O), P), Q), R), S), U): Licenciatura na área de formação, com as especializações, pós-graduações e mestrados constante do Mapa de Pessoal para 2011, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de Dezembro de 2010 e da Assembleia Municipal de 20 de Dezembro de 2010 e publicitado através do Edital n.º 137/2010, datado de 27 de Dezembro de 2010 na página electrónica do Município de Elvas — www.cm-elvas.pt, conforme adiante se descreve:

Referência B) Licenciatura em Engenharia Agrária e Desenvolvimento Regional;

Referência D) Licenciatura em Direito, com Pós-Graduação em Direito das Autarquias Locais e Urbanismo;

Referência E) Licenciatura em Contabilidade e Auditoria, com Pós-Graduação em Gestão Autárquica Avançada;

Referência F) Licenciatura em Contabilidade e Auditoria;

Referência G) Licenciatura em Gestão Estratégica;

Referência H) Licenciatura em Contabilidade e Auditoria, com Pós-Graduação em Gestão Autárquica Avançada;

Referência J) Licenciatura em Engenharia Civil;

Referência L) Licenciatura em Arquitectura;

Referência M) Licenciatura em Engenharia Biotecnológica;

Referência O) Licenciatura em Gestão de Espaços Verdes;

Referência P) Licenciatura em Sociologia, com Pós-Graduação em Gestão Autárquica Avançada;

Referência Q) Licenciatura em Serviço Social, um lugar com Pós-Graduação em Gestão Autárquica Avançada;

Referência R) Licenciatura em História, variante de Arqueologia e Pós-Graduação em Museus e Educação, Mestrado em Museologia ou Licenciatura em Antropologia, Pós-Graduação em Museus e Educação, Mestrado em Museologia;

Referência S) Licenciatura em História, ramo Património Cultural, especialização em Ciências da Informação e da Documentação, curso de Mestrado em Arquivos e em Ciências da Informação e Documentação;

Referência U) Licenciatura em Direito.

Referências A), I), T):

12.º ano de escolaridade, com os cursos profissionais constantes na área de formação do Mapa de Pessoal para 2011, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de Dezembro de 2010 e da Assembleia Municipal de 20 de Dezembro de 2010 e publicitado através do Edital n.º 137/2010, datado de 27 de Dezembro de 2010 na página electrónica do Município de Elvas- www.cm-elvas.pt, como adiante se descreve:

Referência A) 12.º Ano de escolaridade;

Referência I) 12.º Ano de escolaridade com Curso Profissional de Tecnologias de Informação e Comunicação;

Referência T) 12.º Ano de escolaridade com Curso Técnico-Profissional de Arquivo.

Referências C), N):

Escolaridade Obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na área de formação do Mapa de Pessoal para 2011, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de Dezembro de 2010 e da Assembleia Municipal de 20 de Dezembro de 2010 e publicitado através do Edital n.º 137/2010, datado de 27 de Dezembro de 2010 na página electrónica do Município de Elvas- www.cm-elvas.pt.

10 — Formalização das candidaturas: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente em formulário tipo, nos termos do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e publicado através do Despacho n.º 11321/2009, na 2.ª série do *Diário da República* n.º 89, de 8 de Maio, o qual se encontra disponível nos serviços de Recursos Humanos — SOFGFRH do Município de Elvas ou em www.cm-elvas.

pt, e têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado com aviso de recepção, até à data limite fixada para aceitação das mesmas, para Câmara Municipal de Elvas, Apartado 70, 7350-953 Elvas.

10.1 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias e profissionais, fotocópias do Bilhete de Identidade e do cartão de contribuinte ou do Cartão do Cidadão. Devem ser acompanhadas de currículo profissional devidamente datado e assinado.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10.3 — A apresentação ou entrega de falso documento ou prestação de falsas declarações implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à Entidade competente para procedimento disciplinar e penal consoante o caso.

10.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos serão facultadas aos candidatos quando solicitadas.

12 — Métodos de Selecção e Critérios

12.1) Procedimentos concursais comuns de recrutamento para técnicos superiores (referências B, D), E), F), G), H), J), L), M), O), P), Q), R), S), U):

12.1.1 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de “per si”:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 45 %;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A prova individual de conhecimentos (PC), para as referências B, D), E), F), G), H), L), M), O), P), Q), R), S), U) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por 20 questões de escolha múltipla, comporta uma única fase, é de realização individual, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionados com as exigências da função, e reveste a natureza teórica. Para a referência J) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por questões de desenvolvimento, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionada com as exigências da função e reveste a natureza teórica. Em todas as referências a prova terá um tempo máximo de duração de 120 minutos, admitindo-se a consulta de legislação ou bibliografia, em suporte de papel, sem anotações, versando sobre os seguintes temas:

a) Legislação Geral: Constituição da República Portuguesa, Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais. Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias locais. CPA — Código do Procedimento Administrativo. Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas. Regulamento Interno dos serviços da Câmara Municipal de Elvas. Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Câmara Municipal de Elvas. SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local. Código dos Contratos Públicos.

b) Legislação Específica:

Temas específicos à referência B):

Acessibilidades; Segurança e Higiene no Trabalho; Decreto-Lei n.º 20/2009, de 12 de Maio — Competências dos Gabinetes Técnicos Florestais; Lei n.º 65/2007, de 12 de Novembro — Enquadramento Institucional e Operacional da Protecção Civil no Âmbito Municipal; Decreto-Lei n.º 17/2009, de 14 de Janeiro — Sistema Nacional da Defesa da Floresta.

Temas específicos às referências D):

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação. Contencioso Administrativo. Código Civil. Código do Processo Civil.

Temas específicos às referências E) e F):

POCAL — Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais. Lei das Finanças Locais. Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

Temas específicos à referência G):

Gestão da Qualidade dos Serviços Públicos. Balanced Score Card. CAF. Gestão por processos. Modernização Administrativa.

Temas específicos à referência H):

POCAL — Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais. Lei das Finanças Locais. Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

Temas específicos à referência J):

Código dos Contratos Públicos e toda a legislação complementar nele referida. Sistemas públicos e prediais de abastecimento de água e drenagem de águas residuais. Acessibilidades em edifícios e espaços públicos. Segurança e Saúde no Trabalho. Gestão de sistemas públicos de abastecimento de água e drenagem de águas residuais. Regulamentação comunitária para contratação pública.

Temas específicos à referência L):

Código dos Contratos Públicos e toda a legislação complementar nele referida. Acessibilidades em edifícios e espaços públicos. Segurança e Higiene no Trabalho. Regime Jurídico de Instrumentos de Gestão do Território. Regulamentação comunitária para projectos de utilização pública.

Temas específicos à referência M):

Controlo de Qualidade. Segurança e Higiene no Trabalho.

Temas específicos à referência O):

Acessibilidades. Segurança e Higiene no Trabalho. Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro. Decreto-Lei n.º 565/99, de 21 de Dezembro. Portaria 216-B/2008, de 3 de Março. Decreto-Lei n.º 26/2010, de 30 de Maio.

Temas específicos à referência P):

Gestão de Conflitos. ENDS — Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável. Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015. Regulamento Geral do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e do Fundo de Coesão. Regulamento Específico Rede de Equipamentos Culturais — Aprovado pela Comissão Ministerial de Coordenação dos Po Regionais do Continente com as respectivas alterações.

Temas específicos à referência Q):

Habituação Social. Educação 1.º ciclo. Acção Social.

Temas específicos à referência R):

Museologia, Rede Nacional de Museus, Serviços Educativos nos Museus, Incorporação e Sistemas de Documentação, Programação Museológica e Curadoria de Coleções, património Museológico de Elvas, Gestão de Museus.

Temas específicos à referência S):

Biblioteconomia. Circuito do Livro. Circuito do Utilizador. Fundos da Biblioteca Municipal de Elvas. Sistemas de Gestão Documental. Gestão e Organização de Bibliotecas Municipais. Serviços Educativos nas Bibliotecas. Plano Nacional de Leitura.

Temas específicos à referência U):

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação. Contencioso Administrativo e Tributário. Código Civil. Código do Processo Civil. lei Geral Tributária. Código do Procedimento e de Processo Tributário. Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais.

- A avaliação psicológica (AP) 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.

Valorada da seguinte forma:

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

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

- A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na Área a Recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.1.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) são os seguintes, eliminatórios de “per si” (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 45%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30%.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * AC + 0,25 * EAC + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

Referências B), F), J), L), M), O), Q), U):

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, sendo: HA — Licenciatura ou equivalente 17 valores; Pós Graduação 18 valores; Mestrado 19 valores; Doutoramento 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP — terá a seguinte valoração: até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. Apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher. EP — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência profissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade da mesma. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Referências D), E), H), P):

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, sendo: HA — Licenciatura e Pós-Graduação 18 valores; Mestrado 19 valores; Doutoramento 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP — terá a seguinte valoração: até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. Apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher. EP — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência profissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade da mesma. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Referências G):

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, sendo: HA — Licenciatura ou equivalente 18 valores; Mestrado 19 valores; Doutoramento 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP — terá a seguinte valoração: até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. Apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher. EP — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência profissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade da mesma. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Referências R), S):

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, sendo: HA — Licenciatura e Mestrado 19 valores; Doutoramento 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP — terá a seguinte valoração: até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. Apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher. EP — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência profissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade da mesma. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Nas referências B), D), E), F), G), H), J), L), M), O), P), Q), R), S), U), a Avaliação de Desempenho (AD), será ponderada nos seguintes termos:

TABELA I. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Excelente: 4,5 a 5	20
Muito Bom: 4 a 4,4	16
Bom: 3 a 3,9	12
Necessita de Desenvolvimento: 2 a 2,9	8
Insuficiente: 1 a 1,9	4

Ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 5	20
Desempenho Adequado: 2 a 3,999	12
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	4

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Planeamento e Organização; Comunicação; Trabalho de Equipa e Cooperação. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na Área a Recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.2 — Procedimentos concursais comuns de recrutamento para assistentes técnicos (referências A), I), T):

12.2.1 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) E Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de “per si”:

- Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 45 %;
- Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A prova individual de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por 20 questões de escolha múltipla, tendo um tempo máximo de duração de 120 minutos, admitindo-se a consulta de legislação ou bibliografia, em suporte de papel, sem anotações, versando sobre os seguintes temas:

- Legislação Geral: Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais. Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias. CPA — Código do Procedimento Administrativo. Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores

Que Exercem Funções Públicas. Regulamento Interno dos serviços da Câmara Municipal de Elvas. Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Câmara Municipal de Elvas. SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local.

- Legislação Específica:

Temas específicos à referência I):

Manutenção e conservação de equipamentos informáticos. Acompanhamento do sistema da rede.

Temas específicos à referência T):

Arquivística. Sistemas de Gestão Documental. Ciclo de Vida dos Documentos. Conservação de Documentos. Arquivo Histórico Municipal de Elvas.

A avaliação psicológica (AP) 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.

Valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na Área a Recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.2.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) são os seguintes, eliminatórios de “per si” (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

- Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 45 %;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25 %;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * AC + 0,25 * EAC + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$, sendo: HA = 12.º Ano de Escolaridade 18 valores; Bacharelato, Licenciatura ou equivalente 19 valores; Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP — terá a seguinte valoração: até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. EP — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência pro-

fissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

TABELA I. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Excelente: 4,5 a 5	20
Muito Bom: 4 a 4,4	16
Bom: 3 a 3,9	12
Necessita de Desenvolvimento: 2 a 2,9	8
Insuficiente: 1 a 1,9	4

Ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 5	20
Desempenho Adequado: 2 a 3,999	12
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	4

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho; Comunicação; Trabalho de Equipa e Cooperação. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na Área a Recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.3 — Procedimentos concursais comuns de recrutamento para assistentes operacionais (referências C), N):

12.3.1 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) E Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de “per si”:

- Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 45%;
- Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25%;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A prova individual de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos

candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, no procedimento referência C) será uma prova escrita, revestindo a natureza teórica de natureza individual, comportando uma única fase, sendo constituída por 10 questões de escolha múltipla com duração de 60 minutos, efectuada em suporte de papel, admitindo-se a consulta de legislação ou bibliografia, em suporte de papel, sem anotações, versando sobre os seguintes temas:

Temas Gerais — Quadro de Transferências de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais; Competências e Funcionamento dos Órgãos das Autarquias; Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas; SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local; Higiene e Segurança no Trabalho.

A prova individual de conhecimentos (PC) para a referência N) será uma prova prática, de natureza individual, comportando uma única fase, consistindo na execução de um troço de parede em alvenaria de tijolo e abertura de roços, identificação de alguns materiais de construção e equipamento eléctrico, execução de salpisco, reboco e esboço em parede e colocação de tubagem em roços de parede, tendo a duração de 30 minutos.

A avaliação psicológica (AP) 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.

Valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na área a recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.3.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) são os seguintes, eliminatórios de “per si” (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

- Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 45%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25%;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30%.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,45 * AC + 0,25 * EAC + 0,30 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, sendo: HA = Com o 1.º, 2.º ou 3.º Ciclo — 15 valores; Com o 12.º Ano de Escolaridade — 18 valores; Com habilitações académicas superiores ao 12.º ano de escolaridade — 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação

legalmente reconhecida. FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores): até 6 horas — 4 valores; mais de 6 horas e até 8 horas — 8 valores; mais de 8 horas e até 12 horas — 12 valores; mais de 12 horas e até 30 horas — 16 valores; mais de 30 horas — 20 valores. Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: sem experiência profissional — 4 valores; até 2 anos de experiência profissional — 8 valores; mais de 2 anos e até 3 anos de experiência profissional — 12 valores; mais de 3 anos e até 4 anos de experiência profissional — 16 valores; mais de 4 anos de experiência profissional — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. AD — neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

TABELA I. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Excelente: 4,5 a 5	20
Muito Bom: 4 a 4,4	16
Bom: 3 a 3,9	12
Necessita de Desenvolvimento: 2 a 2,9	8
Insuficiente: 1 a 1,9	4

Ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 5	20
Desempenho Adequado: 2 a 3,999	12
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	4

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho; Orientação para a Segurança; Trabalho de Equipa e Cooperação. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional na Função Pública; Experiência Profissional na Área a Recrutar; Capacidade de Comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação. A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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

12.5 — Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

13 — Júri de Selecção. O Júri terá a seguinte composição:

Referência A) 13 Assistentes Técnicos, dos quais 4 na área Administrativa/ Secretariado para o GINF, 2 na área Administrativa/Candidaturas para a SOFCan, 2 na área Administrativa/Núcleo de Projectos para a SOFNP, 3 na área Administrativa/Museus e Património para a SOFMP e 2 na área Administrativa/Arquivo Histórico para a SOFBAH;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

2.º Vogal Efectivo: Mariano Trabuco Raminhos Aranhol, Assistente Técnico;

1.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Maria Carlos Toricas Curvelo Silva, Assistente Técnico;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência B) 1 Técnico Superior na área Engenharia Agrária e Desenvolvimento Regional para o GPC;

Presidente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Arq. David João de Matos Richau, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

2.º Vogal Suplente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência C) 21 Assistentes Operacionais, dos quais 3 para a SOFAA, 5 para a SOFSAN, 1 para SOFJARD e 12 para SOFSE;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Mariano Trabuco Raminhos Aranhol, Assistente Técnico;

2.º Vogal Efectivo: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

1.º Vogal Suplente: Ana Cristina Simões Leonardo Marmelo, Assistente Técnico;

2.º Vogal Suplente: Militão Joaquim Caeiro Cobra, Assistente Operacional;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência D) 1 Técnico Superior na área de Direito para a SOFACC;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr.ª Maria Clara Simões de Carvalho Tello Baradas, Técnico Superior

2.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência E) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFC;

Presidente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência F) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFCom;

Presidente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;
(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência G) 1 Técnico Superior na área de Gestão Estratégica para a SOFPC;

Presidente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência H) 1 Técnico Superior na área de Contabilidade e Auditoria para a SOFCan;

Presidente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência I) 1 Assistente Técnico na área das Tecnologias da Informação e Comunicação para a SOFTI;

Presidente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Suplente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência J) 1 Técnico Superior na área de Engenharia Civil para a SOFNEC;

Presidente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

1.º Vogal Efectivo: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Suplente: Arq. David João de Matos Richau, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência L) 1 Técnico Superior na área de Arquitectura para a SOFNP;

Presidente: Arq. David João de Matos Richau, Técnico Superior;

1.º Vogal Efectivo: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Suplente: Dr.ª Maria Clara Simões de Carvalho Tello Baradas, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência M) 1 Técnico Superior na área de Engenharia Biotecnológica para a SOFCQ;

Presidente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Arq. David João de Matos Richau, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

2.º Vogal Suplente: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência N) 9 Assistentes Operacionais na área de Serviços Auxiliares para a SOFOBR;

Presidente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

1.º Vogal Efectivo: Eng. Henrique José Henriques Zacarias Cabeças, Técnico Superior;

2.º Vogal Efectivo: Militão Joaquim Caeiro Cobra, Assistente Operacional;

1.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

2.º Vogal Suplente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência O) 1 Técnico Superior na área de Gestão de Espaços Verdes para a SOFJARD;

Presidente: Eng. Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Chefe de Divisão da DOMSU;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Arq. David João de Matos Richau, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Eng. Mário Luís Amante Baptista, Director de Departamento de DOSU;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência P) 2 Técnicos Superiores na área de Sociologia para a SOFCD;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr.ª Maria Clara Simões de Carvalho Tello Baradas, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência Q) 2 Técnicos Superiores na área de Serviço Social para a SOFSE;

Presidente: Dr.ª Joana Maria Barradas Munoz Cresso, Directora de Departamento de Assuntos Sociais, Culturais, Educativos, Desportivos e Turismo da Câmara de Portalegre;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência R) 2 Técnicos Superiores, 1 na área de História, variante Arqueologia e 1 na área de Antropologia, ambos com pós-graduação em Museologia para a SOFMP;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director de Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr.ª Tânia Cristina Morais Rico, Técnico Superior;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Rui Eduardo Dores Jesuino, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência S) 2 Técnicos Superiores na área de História, ramo Património Cultural, com mestrado em Ciências da Informação e Documentação para a SOFBAH;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director do Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Maria Monteiro Sousa Cândido, Técnico Superior da Câmara de Arraiolos;

1.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência T) 1 Assistente Técnico com formação profissional na área de Arquivo para a SOFBAH;

Presidente: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director do Departamento de DAGRH;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

2.º Vogal Efectivo: Dr.ª Carla Maria Monteiro Sousa Cândido, Técnico Superior da Câmara de Arraiolos;

1.º Vogal Suplente: Mariano Trabuco Raminhos Aranhól, Assistente Técnico;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo);

Referência U) 1 Técnico Superior na área de Direito para a DJN;

Presidente: Dr.ª Maria Clara Simões de Carvalho Telo Barradas, Técnico Superior;

1.º Vogal Efectivo: Dr. Carlos Alexandre Henriques Saldanha, Director do Departamento de DAGRH;

2.º Vogal Efectivo: Dr. Paulo Jorge Gomes Dias, Director do Departamento de DFD;

1.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Correia Carvão Simões, Técnico Superior;

2.º Vogal Suplente: Dr. Ricardo José Macareno Ventura, Técnico Superior;

(Que o Presidente seja substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo).

14 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devem ter lugar, conforme previsto no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — Publicitação de resultados: Nos termos do artigo 33.º da Portaria citada no número anterior, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público desta Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da citada Portaria.

17 — Posicionamento remuneratório:

Nos termos do disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, a entidade empregadora pública não pode propor: a) Uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; b) Uma posição remuneratória superior à segunda, no recrutamento de trabalhadores titulares de licenciatura ou de grau académico superior para a carreira geral de técnico superior que: i) não se encontrem abrangidos pela alínea anterior; ou ii) Se encontrem abrangidos pela alínea anterior auferindo por uma posição remuneratória inferior à segunda da referida carreira; d) Uma posição remuneratória

superior à primeira, nos restantes casos. Para efeitos do número anterior, os candidatos que se encontrem nas condições referidas, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. Nos procedimentos concursais em que a determinação do posicionamento remuneratório não se efectue por negociação, os candidatos são posicionados na primeira posição remuneratória da categoria ou, tratando -se de trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na posição remuneratória correspondente à remuneração actualmente auferida, caso esta seja superior àquela, suspendendo -se, durante o período referido no n.º 1, o disposto no n.º 9 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e 3-B/2010, de 28 de Abril, bem como todas as normas que disponham em sentido diferente.

18 — Quotas de Emprego: Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e deficiência.

19 — Publicitação do procedimento: O presente procedimento concursal será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*, na página electrónica desta Câmara Municipal (www.cm-elvas.pt), por extracto disponível para consulta a partir da data da publicitação do aviso no *Diário da República*, em jornal de expansão nacional e local, por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República* conforme o previsto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — 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.

25 de Fevereiro de 2011. — O Vice-Presidente da Câmara Municipal, *Nuno Miguel Fernandes Mocinha*.

304402571

MUNICÍPIO DO FUNDÃO

Aviso n.º 6388/2011

Lista Unitária de Ordenação Final

Para cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos do procedimento concursal comum para constituição jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto através do aviso publicado no *Diário da República*, n.º 87, de 5 de Maio de 2010, homologada por meu despacho de 17 de Dezembro de 2010.

Candidatos Admitidos:

1.º — Filipe Emanuel dos Santos Atanásio — 12,08 valores;

Candidatos excluídos:

António José Jacinto Rato — b);
Hugo Miguel Paiva Martins — b);
João Marco Louro Colaço Marques — b);
Luís António Clemente Rodrigues — a);
Luís Filipe de Jesus Mineiro Ramos — b);
Luís Miguel das Neves Vergas — b);
Luís Miguel Rodrigues Corado — b);
Marco António Marques Ricardo — b);
Rui Pedro Ferreira Duarte Nunes — b);
Sandra Cristina Matias Pacheco — b).

a) Por ter obtido classificação inferior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos;

b) Por não ter comparecido à Prova de Conhecimentos;

Ao abrigo da alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria, e em cumprimento da legislação supracitada, notificam-se os interessados que a mesma lista foi afixada ao público nas instalações da Câmara Municipal do Fundão e publicitada na página electrónica.

17 de Dezembro de 2010. — O Presidente, *Manuel Joaquim Barata Frexes*.

304306587