

- 12.º Maria Teresa Conceição Santos — 10,60 valores;  
 13.º Paulo Alexandre Duarte Fernandes — 10,20 valores;  
 14.º Manuel Gonçalves Turra — 9,76 valores; e,  
 15.º Tânia Alexandra Ferreira Silva — 9,66 valores.

Candidato que desistiu por ter faltado à Prova Prática de Conhecimentos: Manuel Neves Silva.

22 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Narciso Ferreira Mota*, engenheiro.

305048985

#### Aviso n.º 16791/2011

Para os devidos efeitos e nos termos dos n.ºs 4 a 6, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificam-se do acto de homologação da lista unitária de ordenação final, por meu despacho de 22 de Agosto de 2011, todos os candidatos ao procedimento concursal comum para ocupação de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, deste Município, para a carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Função Transportes — Referência I, publicitado no aviso n.º 8389/2011, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 67, de 05 de Abril de 2011.

A lista unitária de ordenação final agora publicitada encontra-se afixada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho e na página electrónica da Câmara Municipal de Pombal em ([www.cm-pombal.pt](http://www.cm-pombal.pt)), no separador concursos de pessoal, para poder ser consultada.

#### Lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados

- 1.º Paulo Jorge Barata Ferreira — 18,51 valores;
- 2.º Jorge Manuel Santos Lima — 17,87 valores;
- 3.º Francisco José Marques Santos — 17,86 valores;
- 4.º Toni Ferro Neves — 17,67 valores;
- 5.º Bruno Miguel Gonçalves Aguiar — 17,05 valores;
- 6.º João Carlos Miguel Domingues — 16,88 valores;
- 7.º Ana Lília Sousa Gonçalves — 16,71 valores;
- 8.º Joel Silva Ferreira — 15,41 valores;
- 9.º Rui Manuel Silva Loio Rainho — 15,25 valores;
- 10.º José Fernando Correia Assunção — 15,01 valores;
- 11.º Fernando José Morais Graça — 14,06 valores;
- 12.º António José Gonçalves Jesus — 11,56 valores; e,
- 13.º Manuel Joaquim Silva Moço — 10,57 valores.

Candidatos que desistiram por terem faltado à Prova Prática de Conhecimentos: Anabela Dionísio Simões Gomes e Manuel Custódio Gonçalves Mateus.

22 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Narciso Ferreira Mota*, engenheiro.

305048944

### MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS

#### Aviso n.º 16792/2011

Para os devidos efeitos se torna público que nos termos do n.º 2 do artigo 73.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e aplicando as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foram concluídos com sucesso os períodos experimentais dos seguintes trabalhadores, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado:

Helena Maria Catarino Santos, na carreira/categoria de Assistente Técnico.

Rodrigo Filipe Durão Martins, na carreira/categoria de Assistente Operacional.

16 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *João Salgueiro*.  
305045566

#### Aviso n.º 16793/2011

Para os devidos efeitos se torna público que, não se tendo procedido à aplicação de qualquer método de selecção e consequentemente à respectiva ordenação final dos candidatos, foi deliberado em reunião ordinária do órgão executivo desta Câmara Municipal do dia 07-07-2011, por minha proposta, a anulação do procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na categoria e carreira de Assistente Técnico, publicado no *Diário da*

*República*, 2.ª série, n.º 79 de 21 de Abril de 2011, cuja fundamentação consta dos considerandos da minha proposta.

16 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *João Salgueiro*.  
305044894

### MUNICÍPIO DE SANTARÉM

#### Aviso n.º 16794/2011

Em cumprimento do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2001, de 06 de Abril, torna-se pública a lista unitária de Ordenação Final do procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego por Tempo Indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira de Técnico Superior, da categoria de Técnico Superior (área de Engenharia Agrária), aberto por Aviso n.º 12918/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de Junho de 2010, a qual foi homologada por meu despacho de 5 de Agosto de 2011.

Candidatos aprovados (Classificação igual ou superior a 9,5 valores)

- 1.º Marisa Sofia da Silva Diogo — 16,90 valores
- 2.º António Sérgio Guerreiro Valente Machado — 15,51 valores
- 3.º Susana Margarida Vieira Branco Lopes — 15,07 valores

Candidatos excluídos

- Anabela Pedro Seabra — a)  
 Catarina Raquel Gonçalves Barrisca — a)  
 Marta Luísa Dolores Salgueiro Loureiro — c)  
 Nelson Joaquim Duarte Costa — b)  
 Teresa Margarida Pereira Agualiza — a)

a) Excluído por falta de comparência à Prova de Conhecimentos Escrita, nos termos do aviso de abertura n.º 12918/2010, de 28 de Junho.

b) Excluído por ter obtido valorização inferior a 9,5 valores, na Prova de Conhecimentos Escrita.

c) Excluído por falta de comparência à Entrevista Profissional de Selecção, nos termos do aviso de abertura n.º 12918/2010, de 28 de Junho.

18 de Agosto de 2011. — A Vereadora, *Teresa Catarina Pereira Maia*, com competência delegada e subdelegada por via do despacho n.º 81/P, de 02/09/2010, do Presidente da Câmara).

305047672

### MUNICÍPIO DE SINES

#### Aviso n.º 16795/2011

**Procedimento concursal comum para contratação de um assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado sector de rede viária**

1 — Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 27 de Junho do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, correspondente à carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no mapa de pessoal do Município de Sines.

2 — Local de Trabalho: Município de Sines.

3 — As funções a exercer serão as previstas para a carreira/categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo (referido no n.º 2 do artigo 49.º) da Lei n.º 12-A/2007, de 27 de Fevereiro, designadamente: Executar trabalhos de construção, conservação e manutenção de arruamentos, estradas e caminhos municipais, incluindo a limpeza de carreiras, valetas e aquedutos, bem como a execução de outros trabalhos diversos de conservação em vias municipais e execução de outras tarefas de apoio, nomeadamente a de operador de caldeira para espalhamento de betume e emulsões.

4 — Requisitos de admissão.

4.1 — Requisitos gerais:

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

b) Ter 18 anos de idade completos;

- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;  
 d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;  
 e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

#### 4.2 — Outros requisitos de admissão:

Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

4.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objecto do presente procedimento, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Posição remuneratória — o posicionamento do trabalhador recrutado realizar-se-á tendo em conta o preceituado no artigo 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

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

7 — Nível habilitacional exigido: sem escolaridade obrigatória, havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Forma de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória.

8.1 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Núcleo de Recrutamento e Seleção da Câmara Municipal de Sines, das 9:00 h às 13:00, ou remetidas pelo correio para Largo Ramos da Costa n.º 21, 7520-159 Sines.

8.2 — A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Certificado de habilitações literárias;  
 b) Fotocópia número de identificação fiscal;  
 c) Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;  
 d) Curriculum actualizado, datado e assinado.

8.3 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço do município de Sines, ficam dispensados de apresentar as fotocópias dos documentos exigidos, desde que, se encontrem arquivados no respectivo processo individual, declarando-o, para o efeito no formulário de candidatura.

8.4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

#### 9 — Métodos de selecção:

Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são: prova oral de conhecimentos e avaliação psicológica.

9.1 — A Prova Oral de Conhecimentos (POC) visa analisar questões sobre os conhecimentos profissionais e competências dos candidatos necessárias ao exercício das tarefas e funções a desempenhar, bem como no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho. Esta prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação, para a valorização final, de 75%.

9.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 25%.

9.3 — Aos candidatos que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, caso não tenham exercido a opção, por escrito, pelos métodos anteriores, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de selecção:

- Avaliação Curricular (AC);  
 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

9.4 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

sendo:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) — considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ponderação desta prova, para a valorização final é de 40%.

9.5 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado 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, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 60%.

10 — A valorização final dos candidatos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$a) VF = (POC \times 75\%) + (AP \times 25\%)$$

$$b) VF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

em que:

- VF = Valorização Final;  
 POC = Prova Oral de Conhecimentos;  
 AP = Avaliação Psicológica;  
 AC = Avaliação Curricular;  
 EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1 — Os métodos de selecção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valorização inferior a 9,5 valores.

10.2 — Critérios de selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, constam das actas das reuniões do júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício sede do município e divulgada no site do Município ([www.sines.pt](http://www.sines.pt)) e remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

13 — 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 por uma das formas previstas do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados.

14 — Composição do júri do concurso:

Presidente: Miguel Inácio Félix Cruz Falcão, Chefe de Divisão de Obras Municipais, que será substituído nas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

Vogais efectivos: Fernando Jorge Pena Farinha, Técnico Superior e Marina Isabel Raposo Caetano Santos, Coordenadora Técnica.

Vogais suplentes: Luís António Anico Raposo, Encarregado Operacional e Mário Catarino, Coordenador Técnico.

15 — Não foi efectuada a consulta prévia à ECCRC, determinada pelo disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por não ter sido ainda publicado qualquer procedimento concursal para

constituição de reservas de recrutamento, estando por isso dispensada a obrigatoriedade da consulta, conforme instruções da DGAEP.

16 — 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.

17 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

18 — 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 publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) até ao 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página electrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 de Julho de 2011. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

305023152

### Aviso n.º 16796/2011

#### Procedimento concursal comum para contratação de um assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado núcleo de apoio (limpeza de edifícios)

1 — Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 05 de Julho do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, correspondente à carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no mapa de pessoal do município de Sines.

2 — Local de Trabalho: Município de Sines.

3 — As funções a exercer serão as previstas para a carreira/categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo (referido no n.º 2 do artigo 49.º) da Lei n.º 12-A/2007, de 27 de Fevereiro, designadamente: Limpeza de edifícios, iniciativas e espaços municipais.

4 — Requisitos de admissão.

4.1 — Requisitos gerais:

*a)* Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;

*b)* Ter 18 anos de idade completos;

*c)* Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

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

*e)* ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

4.2 — Outros requisitos de admissão:

Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

4.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objecto do presente procedimento, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Posição remuneratória — o posicionamento do trabalhador recrutado realizar-se-á tendo em conta o preceituado no artigo 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

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

7 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Forma de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória.

8.1 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Núcleo de Recrutamento e Selecção da Câmara Municipal de Sines, das 9:00 h às 13:00, ou remetidas pelo correio para Largo Ramos da Costa n.º 21, 7520-159 Sines.

8.2 — A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a)* Certificado de habilitações literárias;
- b)* Fotocópia número de identificação fiscal;
- c)* Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- d)* Curriculum actualizado, datado e assinado.

8.3 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço do município de Sines, ficam dispensados de apresentar as fotocópias dos documentos exigidos, desde que, se encontrem arquivados no respectivo processo individual, declarando-o, para o efeito no formulário de candidatura.

8.4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

9 — Métodos de selecção:

Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são: prova oral de conhecimentos e avaliação psicológica.

9.1 — A Prova Oral de Conhecimentos (POC) visa analisar questões sobre os conhecimentos profissionais e competências dos candidatos necessárias ao exercício das tarefas e funções a desempenhar, bem como no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho. Esta prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação, para a valorização final, de 75%.

9.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 25%.

9.3 — Aos candidatos que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, caso não tenham exercido a opção, por escrito, pelos métodos anteriores, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de selecção:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

9.4 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

sendo:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) — considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.