

tências 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 (n.º 3.1 do Aviso).

8.2.3 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, pela ordem apresentada, para os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

8.2.4 — Classificação final dos candidatos abrangidos pelo 8.2 do presente Aviso:

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC 75 \% + AP 25 \%$$

8.3 — As actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

8.4 — Critérios de desempate: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

9 — A publicitação dos resultados obtidos no primeiro método de selecção a aplicar (AC e PC) é efectuada através de lista, afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica do Município ([www.cm-beja.pt](http://www.cm-beja.pt)).

10 — Notificação dos candidatos/publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: A lista unitária de ordenação final, com indicação do acto da respectiva homologação, é afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* contendo esta informação.

11 — Júri do procedimento concursal:

Presidente: Maria de Fátima Colaço Silva Cruz Guerreiro Mestre, Técnica Superior;

Vogais efectivos: Rui Manuel Silva Rodrigues, Encarregado Operacional, que substituirá a presidente do júri nas faltas e impedimentos, e Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Jaime Júlio Mera Silva, Encarregado Operacional, e Maria de Fátima Cortes Pinheiro da Silva, Técnica Superior.

12 — Menção a que se refere o despacho conjunto n.º 373/2000, de 01/03: «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 de Novembro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Jorge Pulido Valente*.

305373713

## MUNICÍPIO DE CAMPO MAIOR

### Aviso n.º 23840/2011

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho para carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e alínea b) dos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 7.º e artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e tendo o Município de Campo Maior, 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 informação extraída das FAQ da DGAEP, torna-se público que, na sequência de deliberação favorável do órgão executivo de 16 de Novembro de 2011, e do despacho do Senhor Presidente da Câmara de 17 de Novembro de 2011, 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 um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior (Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho).

1 — Local de trabalho: Área do Município de Campo Maior.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho corresponde ao exercício de funções previstas na categoria de Técnico Superior, cuja área de actividade se desenrola

no âmbito das funções de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho competindo-lhe designadamente: assegurar o cumprimento da legislação, regulamentação, normas e regras técnicas em vigor relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho; assegurar a implementação e desenvolvimento, nos locais de trabalho, de serviços de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, num quadro de promoção da melhoria das condições de trabalho; emitir pareceres técnicos sobre projectos de construção e ou alteração das instalações, bem como relativos às medidas de prevenção de risco, equipamentos e métodos de trabalho; informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança, higiene e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e prevenção; identificar e avaliar os riscos profissionais; organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente.

3 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia das Ciências Agrárias e formação complementar em Higiene e Segurança no Trabalho, comprovada com Certificado de Aptidão Profissional (CAP), nível 5.

3.1 — Não é permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional.

4 — Remuneração: A remuneração será determinada com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, conforme o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as restrições constantes do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível 15, da carreira/categoria de Técnico Superior, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

5 — Requisitos legais de admissão:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 das funções 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.

6 — Âmbito do Recrutamento:

6.1 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

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

7 — Forma, prazo e local para apresentação de candidaturas:

7.1 — Forma: As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na CMCM — Secção de Recursos Humanos ou em [www.cm-campo-maior.pt](http://www.cm-campo-maior.pt).

7.2 — Prazo: O prazo de entrega para as candidaturas é de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro na redacção que lhe foi conferida pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

7.3 — Local: As candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Campo Maior, e entregues pessoalmente na Secção de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 às 16h00, ou através de correio registado com aviso de recepção, até ao termo do prazo, para a Câmara Municipal de Campo Maior, Praça da República, 7370-954 Campo Maior.

7.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

8 — Apresentação de documentos:

8.1 — A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada sob pena de exclusão, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria

n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão e do número de identificação fiscal;
- c) *Curriculum Vitae* detalhado, assinado e datado onde deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, seminários, colóquios e outros elementos que permitam valorizar a candidatura), e experiência profissional, devendo para o efeito anexar fotocópia dos documentos comprovativos da formação e experiência profissional;
- d) Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que tem, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos, a posição remuneratória que detém e a actividade que executa.

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

8.3 — É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos aos trabalhadores do Município de Campo Maior, sempre que os mesmos tenham solicitado o seu arquivo no respectivo processo individual.

8.4 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 5 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

8.5 — 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.

9 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, desde que solicitem, por escrito.

10 — Os Métodos de Selecção: os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011:

Prova escrita de conhecimentos — ponderação 60 %;  
Avaliação Psicológica — ponderação 40 %.

10.1 — A prova escrita de conhecimentos, de natureza teórica, visa avaliar conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas e terá uma duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais.

10.1.1 — Programa da prova de conhecimentos:

Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Regime do contrato de trabalho em funções públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e Serviços — Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto;

Prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas — Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de Setembro;

Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de protecção individual no trabalho — Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro;

Prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho — Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro;

Exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de protecção individual (EPI) — Portaria n.º 1131/93, de 4 de Novembro;

Regime dos acidentes em serviço e das doenças profissionais da administração pública — Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro;

Regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros de construção — Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro;

Prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho — Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro;

Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos — ruído — Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de Setembro;

Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios — Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de Novembro;

Regulamento técnico de segurança contra incêndio em edifícios — Portaria n.º 1532/2008, de 29 de Dezembro.

10.2 — A avaliação psicológica 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 e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.

10.3 — A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (60 \%) + AP (40 \%)$$

em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

10.4 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos for de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a prova de conhecimentos.

10.5 — 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 caracterizadora dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou tratando-se de candidatos colocados em Mobilidade Especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril:

Avaliação Curricular — Ponderação 55 %;

Entrevista de Avaliação de Competências — Ponderação 45 %.

10.5.1 — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

10.5.2 — A Entrevista de Avaliação das 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, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação. 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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, e Insuficiente, aos quais corresponde respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

10.5.3 — A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (55 \%) + EAC (45 \%)$$

em que:

*VF* = Valoração Final;

*AC* = Avaliação Curricular;

*EAC* = Entrevista de avaliação de competências.

11 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

12 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

13 — Por razões de celeridade, em virtude da urgência do recrutamento em causa, proceder-se-á à utilização faseada dos métodos de selecção de acordo com o preceituado no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

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, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no portal da internet da Câmara Municipal de Campo Maior e na Secção de Recursos Humanos. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet da Câmara Municipal de Campo Maior e afixada em local visível na Secção de Recursos Humanos, sita na Praça da República, Campo Maior.

18 — Composição do júri do concurso:

Presidente — Dr. Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

Vogais efectivos — Eng. José Filipe Ferreira Lopes, Técnico Superior e Ana Sofia Canastreiro Silveira, Técnica Superior.

Vogais suplentes — Eng. Rui Manuel Branco Carneiro, Técnico Superior e Maria de Jesus Ferreira Jeromito, Técnica Superior.

O primeiro vogal efectivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

19 — O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro. Este deve 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 no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Campo Maior, 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.

21 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 25 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na Pagina electrónica do Município de Campo Maior e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

22 de Novembro de 2011. — O Presidente do Município, *Ricardo Miguel Furtado Pinheiro*.

305412366

## Aviso n.º 23841/2011

### Homologação da lista de ordenação final

Nos termos e para efeitos do n.º 6 do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redacção que lhe foi conferida pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, torna-se público, que a lista unitária de ordenação final dos candidatos, homologada em 22 de Novembro pelo Sr. Presidente, relativa ao procedimento concursal para o recrutamento de 2 Assistentes Operacionais (tractorista) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 133, de 13 de Julho de 2011, se encontra disponível em [www.cm-campo-maior.pt](http://www.cm-campo-maior.pt) e afixada no átrio desta Câmara Municipal, sito na Praça da República, em Campo Maior.

Nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º, conjugado com a alínea *b*) do artigo 30.º, da referida portaria, os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, foram notificados do acto de homologação da lista unitária de ordenação final.

24 de Novembro de 2011. — O Presidente do Município, *Ricardo Miguel Furtado Pinheiro*.

305410787

## MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ZÊZERE

### Aviso n.º 23842/2011

#### Lista Unitária de Ordenação Final

Para efeitos 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/2011, de 06 de Abril, torna-se pública a lista de ordenação final dos candidatos aprovados no Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público por Tempo Determinado (Termo Incerto) na carreira/categoria de Técnico Superior, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 61, de 28 de Março de 2011, a qual foi homologada por despacho do Presidente da Câmara, de 11 de Novembro de 2011.

Candidatados aprovados:

- 1.º Telma Maria Alves do Espírito Santo — 14,50 valores.
- 2.º Paula Sofia Ribeiro Martins — 13,25 valores

Candidatos excluídos:

- Ana Filipa Lopes de Carvalho Duque (*a*).
- António José Barroso Azevedo (*b*).
- Cátia Alexandra Gonçalves Mendes (*b*).
- Cláudia Daniela Figueiredo Nico (*a*).
- Cláudia Raquel dos Santos Carreira (*a*).
- Laura Ignat (*b*).
- Márcio Filipe Henriques Coutinho (*b*).
- Sandra Filipa Freitas Henriques (*b*).

(*a*) Por ter obtido nota inferior a 9,5 valores no método de selecção “Prova de Escrita de Conhecimentos”;

(*b*) Por não ter comparecido ao método de selecção “Prova Escrita de Conhecimentos”

2 de Dezembro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Jacinto Manuel Lopes Cristas Flores*.

305421202

## MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

### Aviso n.º 23843/2011

#### Nomeação de pessoal dirigente — procedimento concursal para provimento do cargo de direcção intermédia de 2.º grau — chefe da Divisão de Ambiente

Considerando:

Que no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, e aplicada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, e Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro, os titulares