

7 — Isenção de taxas devidas pela realização de vistorias, exceto as devidas pelas inspeções a ascensores.

8 — Isenção de taxas devidas pela autorização de utilização, exceto estabelecimentos de restauração e ou bebidas com ou sem espaço de dança.

D — Comparticipações

9 — Comparticipação de €100 (cem euros) mensais de subsídio de renda pelo prazo máximo de 6 (seis) meses e por fração que comprovadamente necessite, pela natureza das obras a realizar no prédio, de realojamento temporário.

10 — Comparticipação financeira adicional de 20 % (vinte por cento) na parte não apoiada nas candidaturas ao Programa Porta 65 (a instruir de acordo com a alínea *a*) do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 43/2010 de 30 de abril, (www.portaldahabitacao.pt/pt/porta65j/index.html), em imóveis que tenham sido intervencionados no âmbito do processo de regeneração urbana.

11 — Comparticipação de €2500 (dois mil e quinhentos euros) em materiais de construção a pessoas residentes no concelho que comprovadamente não sejam possuidoras de habitação própria e permanente e que adquiram um imóvel para regeneração dentro das áreas de reabilitação urbana, que comprovadamente se destine a esse fim (habitação própria e permanente).

12 — Comparticipação de €2500 (dois mil e quinhentos euros) em materiais de construção a pessoas não residentes no concelho que adquiram um imóvel para regeneração dentro das áreas de reabilitação urbana, e que comprovadamente se destine a habitação própria e permanente.

E — Prazo de validade

O prazo de validade destas medidas de incentivo, a aplicar a todas as áreas de reabilitação urbana, é até 31/12/2020 (trinta e um de dezembro de dois mil e vinte).

14 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Rogério Mota Abrantes*.

310659109

MUNICÍPIO DE CASTELO BRANCO

Aviso n.º 9196/2017

Renovação da Comissão de Serviço de Dirigente Intermédio de 1.º Grau

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho datado de 18 de julho de 2017, e nos termos do n.º 9 do artigo 21.º e dos artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicáveis à Administração Local por remissão expressa do artigo 17.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, renovei a comissão de serviço para exercer o cargo de Diretor de Departamento de Administração Geral (cargo de direção intermédia de 1.º grau), ao Técnico Superior, área funcional de Gestão, do Mapa de Pessoal do Município de Castelo Branco, Dr. Francisco José Alveirinho Correia, por um período de três anos, com efeitos a partir de 9 de setembro de 2017.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 31.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o nomeado foi autorizado a optar pelo regime remuneratório da carreira/categoria de origem.

20 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Dr. Luís Correia*.
310655878

MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO

Aviso n.º 9197/2017

1 — Fundamento — Nos termos do disposto no n.º 2 artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 nos termos da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 20 de fevereiro de 2017 e da Assembleia Municipal de 23 de fevereiro de 2017, 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 posto de trabalho conforme mapa de pessoal desta Câmara

Municipal, na carreira e categoria Técnico Superior na área de Línguas e Literaturas Modernas.

2 — Nos termos da informação pela Gerap, no que concerne ao cumprimento do disposto nos n. os 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada, não tendo sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4 — Legislação aplicável: Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei 42/2016, de 28 de dezembro; 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

5 — Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal: Para além do conteúdo funcional previsto no anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas; Gerir os espaços municipais destinados a manifestações culturais; Assegurar a logística e manutenção do parque escolar municipal; Estudar as carências em equipamento escolar e propor a aquisição de equipamento necessário, bem como a substituição do equipamento deteriorado; Praticar todos os atos solicitados, que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados.

6 — Local de trabalho — As funções inerentes ao lugar a ocupar serão exercidas na Câmara Municipal de Celorico de Basto.

7 — Posicionamento remuneratório — Em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), conjugado com o n.º 1 do artigo 42.º da Lei 82-B/2014, aplicável por força do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017).

8 — Requisitos gerais de admissão — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP. Sendo que, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sendo que o recrutamento destes apenas poderá ter lugar, no caso de se verificar a impossibilidade de se ocupar os postos de trabalho por recurso aos candidatos mencionados no ponto anterior e, que até à data de abertura deste procedimento reúnam cumulativamente os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

9.1 — Licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

10 — Nos termos da alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da autarquia,

idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — Os candidatos devem reunir os requisitos (referidos no ponto 8 e 9) até à data limite para apresentação das respetivas candidaturas.

12 — Forma, prazo e local para apresentação das candidaturas:

12.1 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte papel, obrigatoriamente através do formulário de candidatura ao procedimento concursal aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de S. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, de 29 de abril de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009, que se encontra disponibilizado nas instalações da Câmara Municipal, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-291 Celorico de Basto, e na respetiva página eletrónica, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril;

12.2 — 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 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril;

12.3 — Local: As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, ou remetidas por correio, com aviso de receção, até ao termo do prazo, para a Câmara Municipal de Celorico de Basto, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-291 Celorico de Basto.

12.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

13 — Apresentação de documentos:

13.1 — 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 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão:

a) *Curriculum Vitae*, detalhado do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exercem, bem como as que exerceram, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas (cursos, estágios, encontros, simpósios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração e datas de realização);

b) Documento comprovativo das habilitações literárias (cópia);

c) Documento comprovativo das ações de formação profissional (cópia);

d) Declaração/cópia emitida pelo serviço público de origem da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato em funções públicas).

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

13.3 — É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos aos trabalhadores do Município de Celorico de Basto, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual;

13.4 — 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 de documentos das suas declarações.

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

15 — Métodos de seleção: Considerando o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e a alínea a) do n.º 1 do 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, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 7.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, tendo-se optado pelos seguintes métodos:

a) Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) — método de seleção obrigatório.

b) Avaliação Psicologia (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método de seleção obrigatório.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método de seleção facultativo.

15.1 — Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.2 — Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) — Para os restantes candidatos.

15.3 — Os métodos referidos no ponto 15.1, podem ser afastados pelos candidatos através de (declaração escrita) menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhe, nesse caso, os métodos previstos no ponto 15.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

15.4 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada com as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

b) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

15.5 — Prova de conhecimentos assumirá forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos e não será permitida no decurso da mesma a consulta de qualquer legislação ou bibliografia para a sua realização e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei geral do trabalho em funções públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do trabalho; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do procedimento administrativo; Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro — Orçamento de Estado para 2017; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual — Estatuto Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública e Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro — Lei de Bases do Património Cultural;

15.6 — 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 referências o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma:

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

b) 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.7 — 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. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

15.7.1 — HA = Habilitação Académica:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores
 Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura — 20 valores

15.7.2 — FP = Formação profissional:

Sem formação — 0 valores
 Com duração igual ou inferior a 60 horas — 10 valores
 Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas — 16 valores
 Com duração superior a 100 horas — 20 valores

15.7.3 — EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade — 0 valores
 Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de atividade — 10 valores
 Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de atividade — 12 valores
 Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de atividade — 16 valores
 Superior a 3 anos de experiência na área de atividade — 20 valores

15.7.4 — AD = Avaliação Desempenho:

Desempenho relevante/excelente: de 4 a 5 — 20 valores
 Desempenho adequado: de 2 a 3,999 — 16 valores
 Desempenho inadequado: de 1 a 1,999 — 8 valores

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

Este método de seleção será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, de acordo com o fixado no n.º 3 do artigo 12.º da referida Portaria.

As competências essenciais, que serão avaliadas em sede deste método de seleção, constarão do Relatório do técnico a designar para a aplicação do método.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4.

15.9 — Entrevista profissional de seleção (EPS), nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a nota final será apurada depois de ponderar os seguintes fatores:

Responsabilidade na execução de tarefas (RET);
 Capacidade de iniciativa (CI);
 Interesse e motivação pessoal (IMP);
 Conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho (CT);
 A classificação de cada fator far-se-á da seguinte forma:
 Elevado — 20 valores
 Bom — 16 valores
 Suficiente — 12 valores
 Reduzido — 8 valores
 Insuficiente — 4 valores

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{RET + CI + IMP + CT}{4}$$

16 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada.

16.1 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

17 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, atender-se-á à maior valoração no fator «Experiência Profissional».

18 — Composição do júri:

Presidente do Júri — José António Peixoto Lima, Diretor de Departamento de Planeamento Serviços Sócio Culturais;

Vogais efetivos — Helder Ramos Pêra, Chefe de Divisão Planeamento e Serviços Sócio Culturais que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria José Teixeira Marinho, Técnica Superior.

Vogais suplentes — Arnaldo João Pereira Barros Carneiro, Chefe de Divisão das Obras Municipais e Idalécio Augusto Monteiro Almeida Carvalho, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística, Ambiente e Recursos Naturais.

19 — Lista unitária de ordenação final: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

310655342

Aviso n.º 9198/2017**Renovação da Comissão de Serviço**

Para os devidos efeitos se torna público que por meu despacho datado de 11 de julho de 2017, e ao abrigo das disposições da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, é renovada a comissão de serviço, por mais três anos, do trabalhador, Helder Ramos Pêra, Arq., no cargo de Chefe de Divisão de Planeamento e Serviços Socioculturais, com efeitos a 13 de janeiro de 2017.

19 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Joaquim Monteiro Mota Silva*, Dr.

310657765

MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO**Aviso (extrato) n.º 9199/2017**

Jorge Manuel Alves de Faria, Presidente da Câmara Municipal do Entroncamento:

Faz público que, ao abrigo do artigo 99.º, da Lei n.º 35/2014, de 23 de junho, por acordo entre a Direção-Geral do Ensino Superior e o Município do Entroncamento, foi autorizada a consolidação definitiva neste Município, da mobilidade na categoria da trabalhadora Dora Raquel Ferreira Manuel, com a categoria de Técnica Superior, com efeitos a 1 de julho do corrente ano, mantendo a mesma posição remuneratória do serviço de origem.

18 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Jorge Manuel Alves de Faria*.

310655115

MUNICÍPIO DE ESTREMOZ**Aviso n.º 9200/2017**

1 — Nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 29.º e 30.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, informam-se os candidatos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior, na área de Turismo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, aberto pelo Aviso n.º 1717/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 32, de 14 de fevereiro, de que se encontra disponível para consulta na página eletrónica do Município de Estremoz, bem como afixada em placard no edifício do Município, a lista de admitidos e excluídos, e respetiva fundamentação, para efeitos de realização da audiência dos interessados.

2 — Nos termos do disposto no artigo 31.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de