

muneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

2) Na sequência do procedimento concursal comum para ocupação de um lugar da carreira/categoria de assistente técnico (área Administrativa), aberto pelo Aviso n.º 10439/2017, do *Diário da República*, 2.ª série, n.º 175, de 11 de setembro de 2017, foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com efeitos a partir de 1 de maio de 2018, com Adelaide João de Sousa Amorim, e com a remuneração base mensal de 683,13€, correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria e ao nível remuneratório 5 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

28 de maio de 2018. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Dr. Humberto Brito*.

311384707

TERRAS DO INFANTE — ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS

Aviso n.º 8083/2018

Abertura de procedimento concursal para seis Sapadores Florestais

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho proferido em 23/03/2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento de 6 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal).

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de abril, na sua atual redação, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Terras do Infante — Associação de Municípios, na área do procedimento em apreço e no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, foi consultada a CI-AMAL — Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

3 — Caracterização do posto de trabalho: Nos termos do estabelecido no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, o sapador florestal é um trabalhador especializado com perfil e formação específica adequados ao exercício de atividades de silvicultura e defesa da floresta, como designadamente: *a)* silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; *b)* manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; *c)* silvicultura de caráter geral; *d)* manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; *e)* sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; *f)* vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente da proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas, da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC).

4 — Local de trabalho: Áreas adstritas aos Concelhos de Lagos, Vila do Bispo e Aljezur.

5 — Posição remuneratória de referência: Apesar do artigo 38.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determinar que o posicionamento remuneratório se efetua por negociação, por aplicação dos limites e restrições impostos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor por força do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano 2018, e do n.º 1 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, a determinação do posicionamento dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência a 1.ª posição remuneratória, nível 2 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) — retribuição mínima mensal garantida;

6 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

6.1 — Requisitos gerais: Os candidatos deverão reunir os requisitos gerais estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, previstos no artigo 17.º do respetivo Anexo.

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possui robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Requisitos habilitacionais: — Os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, em função da idade ou seja: 4.ª classe para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995.

6.3 — Requisitos especiais: Os candidatos devem ser detentores de curso de formação específico, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro e carta de condução categoria B.

7 — Podem candidatar-se aos procedimentos concursais indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8 — 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 Terras do Infante — Associação de Municípios idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

9 — Métodos de seleção:

9.1 — Métodos de seleção a aplicar aos seguintes candidatos:

Que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

Sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Serão aplicados os métodos de seleção abaixo identificados, os quais serão valorados de 0 a 20 valores:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função inerente ao posto de trabalho. Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá do seguinte:

- 1 — Verificação da Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- 2 — Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal;
- 3 — Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A — Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B — Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados da tarefa;

C — Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D — Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a

20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

b) 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.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

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

2) 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.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

1) Motivação para a função

2) Qualidade da experiência profissional

3) Capacidade de expressão e comunicação

4) Capacidade crítica

5) Relacionamento interpessoal

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, cada um valorado de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores — nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores — nível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores — nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores — nível Reduzido;

Inferior a 6 valores — nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

9.2 — Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem na seguinte situação:

Sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Encontrando-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção a aplicar são os que a seguir se indicam. Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

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 método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$$

em que:

HA = habilitações académicas;

FP = formação profissional;

EP = experiência profissional;

AD = avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida — 18 valores

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica — 20 valores

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas — 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h — 1,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h — 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60h — 2,5 valores cada;

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano — 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 16 valores

Igual ou superior a 15 anos — 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.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores

Desempenho Adequado — 14 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece que o Juri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Organização e método de trabalho

Trabalho de equipa e cooperação

Adaptação e melhoria contínua

Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

Detém um nível elevado da competência — 20 valores;

Detém um nível bom da competência — 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência — 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência — 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência — 4 valores

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 9.1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 45\% + \text{EAC} \times 25\% + \text{EPS} \times 30\%$$

9.3 — Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar
- 2.º Residência nas áreas dos concelhos referidos no ponto 4.
- 3.º Menor idade.

10 — O recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos seguintes candidatos:

- a) Trabalhadores colocados em situação de requalificação;
- b) Trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e candidatos aprovados sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo;
- c) Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

11 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, estabelece-se a seguinte quota de emprego para pessoas com deficiência:

É garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível na página da internet da Terras do Infante — Associação de Municípios (<http://terrasdoinfante.pt>), podendo ser entregue pessoalmente, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, na sede da Terras do Infante — Associação de Municípios, sita nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, 8600-293 Lagos, todos os dias úteis, das 09h00 às 17h00, remetidas pelo correio com aviso de receção para a citada morada, ou expedidas até ao termo do prazo fixado.

12.2 — O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

12.2.1 — Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 6.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

12.2.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 6.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

12.2.3 — Fotocópia do documento comprovativo do curso de formação específico, nos termos do artigo n.º 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, e fotocópia da Carta de Condução da Categoria B.

12.2.4 — Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

13 — Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada;

14 — O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

16 — Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

17 — O Júri do procedimento e de avaliação do período experimental terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Vereador do Município de Lagos, Paulo Jorge Correia dos Reis, que presidirá, Vereador do Município de Aljezur, António José Monteiro Carvalho, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Engenheiro António de Figueiredo Sobral de Almeida.

Membros suplentes: Técnico Superior do Município de Vila do Bispo, Nuno Miguel Caetano Fialho Gomes e Comandante Operacional Municipal de Aljezur, Mário Pacheco Costa.

18 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, na sede da Terras do Infante — Associação de Municípios, sita nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, em Lagos, disponibilizada em <http://terrasdoinfante.pt>, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, em conformidade com o disposto na Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

20 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (<http://www.bep.gov.pt>) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página da Internet da Terras do Infante — Associação de Municípios (<http://terrasdoinfante.pt>), e num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

23 de maio de 2018. — A Presidente do Conselho Diretivo, *Maria Joaquina Baptista Quintans de Matos*.

311387518

MUNICÍPIO DE ALCANENA

Despacho n.º 5918/2018

A lista de classificação da Avaliação Curricular, único método de seleção aplicável ao Procedimento concursal, de caráter urgente, para a constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários. (Lei n.º 112/2017, de 29/12) — Referência C — 1 posto de trabalho — Assistente Técnico — Área de Ação Social, foi convertida em Lista Unitária de Ordenação Final definitiva por ata n.º 3/2018, de 18 de maio, após término do prazo para o exercício do direito de participação de interessados, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, sem que tenha havido reclamações. Assim, sob proposta do júri do procedimento, homólogo, a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos ao procedimento,