

## ANEXO II.1.

**Pré-requisitos do Grupo B — Comunicação Interpessoal**

1 — Objetivos e natureza dos pré-requisitos

1.1 — Os pré-requisitos do Grupo B visam comprovar a capacidade de comunicação interpessoal dos candidatos, adequada às exigências do curso. Mais especificamente, o candidato não pode apresentar deficiência psíquica, sensorial ou motora que interfira gravemente com a capacidade funcional e de comunicação interpessoal a ponto de impedir a aprendizagem própria ou alheia.

1.2 — Sendo um pré-requisito de seleção, o seu resultado expressa-se em *Apto* ou *Não Apto*, não influenciando o cálculo da nota de candidatura.

2 — Comprovação

Declaração médica nos termos do modelo anexo à deliberação que, anualmente, fixa os pré-requisitos no âmbito do regime geral de acesso e ingresso ao ensino superior português.

3 — Conceitos

3.1 — Candidatos com deficiência física

Pessoas com deficiência motora permanente, congénita ou adquirida, que apresentam limitações significativas das funções neuromusculares e relacionadas com o movimento, resultando, ao nível das atividades e da participação, em dificuldades acentuadas nas funções das articulações e da estrutura óssea, musculares e de movimento, na autonomia pessoal e na mobilidade e que exigiram apoios especializados da educação especial, ao longo do seu processo de ensino e de aprendizagem no ensino secundário ou equivalente.

3.2 — Candidatos com deficiência sensorial

3.2.1 — Deficiência visual permanente bilateral (cegueira ou baixa visão)

Pessoas que apresentem limitações significativas das funções visuais ou das estruturas adjacentes do olho, resultando, ao nível das atividades e da participação, em dificuldades acentuadas na comunicação (leitura e escrita), na orientação e na mobilidade e na aprendizagem e aplicação de conhecimentos que exigiram apoios especializados da educação especial, ao longo do seu processo de ensino e de aprendizagem no ensino secundário ou equivalente.

3.2.2 — Deficiência auditiva bilateral de grau severo ou profundo

Pessoas que apresentem limitações significativas das funções auditivas, resultando, ao nível das atividades e da participação, em dificuldades acentuadas na comunicação (leitura e escrita) e que, ainda que utilizando próteses auditivas, exigiram apoios especializados da educação especial, ao longo do seu processo de ensino e de aprendizagem no ensino secundário ou equivalente.

## ANEXO II.2.

**Pré-requisitos do Grupo C — Aptidão funcional, física e desportiva**

1 — Objetivos e natureza dos pré-requisitos

1.1 — Os pré-requisitos do Grupo C visam comprovar a aptidão funcional, física e desportiva dos candidatos adequada às exigências do curso. A prova consta de duas partes: Aptidão funcional (A) e Aptidão física (B)

1.2 — Sendo um pré-requisito de seleção, o seu resultado expressa-se em *Apto* ou *Não Apto*, não influenciando o cálculo da nota de candidatura.

2 — Comprovação

Ficha de pré-requisitos emitida pela FCDEFUC, nos termos do modelo anexo à Deliberação que, anualmente, fixa os pré-requisitos no âmbito do regime geral de acesso e ingresso ao ensino superior português.

3 — Conteúdos

3.1 — Aptidão funcional

O candidato deve apresentar comprovação médica da sua condição de *Apto*, no sentido de se garantirem os pressupostos funcionais indispensáveis à prossecução dos estudos em Educação Física e Desporto. Esta declaração deve atestar que o candidato não tem qualquer tipo de restrição para a prática desportiva.

3.2 — Aptidão Física

O candidato tem de realizar as seguintes provas práticas:

- a) Atletismo: salto em comprimento e corrida de resistência;
- b) Natação: execução de 50 m numa das quatro técnicas de natação pura desportiva e um salto de partida ventral;
- c) Ginástica: prova composta por uma prova de solo e uma prova de cavalo
- d) Desportos coletivos: duas modalidades a escolher de entre as seguintes: andebol, basquetebol, futebol, voleibol.

*Nota.* — o candidato considera-se *apto* se realizar todas as provas com êxito.

## ANEXO II.3.

**Pré-requisitos do Grupo D — Capacidade de Visão**

1 — Objetivos e natureza dos pré-requisitos

1.1 — Os pré-requisitos do Grupo C visam comprovar a capacidade de visão dos candidatos e a sua capacidade para perceber formas e cores, adequada às exigências do curso.

1.2 — Sendo um pré-requisito de seleção, o seu resultado expressa-se em *Apto* ou *Não Apto*, não influenciando o cálculo da nota de candidatura.

2 — Comprovação

Autodeclararão do candidato nos termos do modelo anexo à Deliberação que, anualmente, fixa os pré-requisitos no âmbito do regime geral de acesso e ingresso ao ensino superior português.

## ANEXO III

**Conversão de Classificações para a escala 0-200****III.1 Exame Nacional do Ensino Médio — ENEM (Brasil)**

Escala portuguesa	Escala ENEM (Brasil)
0	0
100	500
120	600
130	650
140	700
150	750
160	800
170	850
180	900
190	950
200	1000

207727444

**UNIVERSIDADE DE LISBOA****Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas****Aviso (extrato) n.º 4607/2014**

Nos termos do Acordo de Mobilidade Interna celebrado ao abrigo dos artigos 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, pelo período de 18 meses, a Assistente Técnica Paula Cristina Dias Rodrigues de Agorreta de Alpuim, do mapa de pessoal não docente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, foi autorizada, por despacho de 13 de janeiro de 2014 do Presidente do ISCSP, Professor Catedrático Manuel Meirinho Martins, a desempenhar funções na mesma categoria, na Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais de Lisboa, com efeitos a 1 de fevereiro de 2014.

19 de março de 2014. — O Diretor Executivo, *Acácio de Almeida Santos*.

207724796

**UNIVERSIDADE DA MADEIRA****Aviso n.º 4608/2014**

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), conjugado com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho do reitor da Universidade da Madeira de 26 de março de 2014, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Universidade da Madeira.

1 — Legislação aplicável: o recrutamento rege-se nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, do Decreto Regulamentar n.º 14/2008,

de 31 de julho, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo e não ter sido efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por esta ter sido considerada temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicado qualquer procedimento concursal para a constituição das referidas reservas de recrutamento.

3 — Local de trabalho — Unidade de Projetos e Cooperação da Universidade da Madeira.

4 — Caracterização sumária do posto de trabalho: o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, nomeadamente:

Acompanhamento da execução orçamental dos programas de investimento; preparação de informação sobre indicadores de referência; Elaboração de pareceres sobre projetos;

Acompanhamento de programas de entidades e organizações nacionais e internacionais;

Instrução de processos de candidaturas a programas e gestão de projetos de ID&I ou de cooperação C&T; prestação de apoio técnico.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, nomeadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

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

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

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Nível habilitacional exigido — licenciatura pré-Bolonha na área de Gestão ou Economia ou licenciatura pós-Bolonha com mestrado, na área de Gestão ou Economia, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos preferenciais:

a) Conhecimentos e experiência profissional nas funções descritas no n.º 4.

6 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho em causa por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento pode ser feito, tendo em conta a natureza técnica das tarefas a executar e a urgência de serviço de que se reveste o procedimento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da mesma lei.

7 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas 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 publicita o presente procedimento.

8 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado terá em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, após o termo do procedimento concursal, sendo efetuado em obediência aos limites impostos pela Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2014.

9 — Forma da candidatura:

9.1 — A candidatura é formalizada obrigatoriamente através do formulário disponível na página da Universidade da Madeira, Unidade de Recursos Humanos, (<http://www.urh.uma.pt>) em Documentação, procedimentos concursais, pessoal não docente e deverá ser entregue, até ao termo do prazo fixado no presente aviso, pessoalmente durante as horas normais de funcionamento, na Unidade de Recursos Humanos da Universidade da Madeira, sita no Colégio dos Jesuítas, Praça do Município, 9000-081, Funchal, ou por carta registada, com aviso de receção, para a mesma morada.

10 — Cada candidato deverá anexar ao requerimento fotocópias dos seguintes documentos:

a) Bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

b) *Curriculum vitae* datado e assinado;

c) Documentos comprovativos das habilitações literárias;

d) Certificados das ações de formação frequentadas;

e) Declaração comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções e das avaliações de desempenho obtidas, no caso de o concorrente se encontrar nessa situação laboral.

10.1 — A falta de qualquer dos documentos atrás mencionados é motivo de exclusão.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10.3 — Assiste ao júri a faculdade de solicitar aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos por eles referidos, e que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

10.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

11 — Métodos de seleção: no presente recrutamento serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos referidos no artigo 53.º da LVCR, na redação dada pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro: prova de conhecimentos (PC); avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS) e aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo, a avaliação curricular (AC); e entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS).

11.1 — Prova de conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, tendo a mesma caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, revestindo natureza teórica e individual, com a duração máxima de 60 minutos. A prova incidirá sobre as temáticas seguintes:

a) Constituição da República Portuguesa;

b) Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior — Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;

c) Estatutos da Universidade da Madeira — despacho normativo n.º 53/2008, de 17 de outubro;

e) Código do Procedimento Administrativo;

f) Estatuto do Bolseiro de Investigação — Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto;

g) Quadro normativo aplicável às instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento tecnológico — Decreto-Lei n.º 125/99, de 20 de agosto;

h) Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas — Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;

i) Regime de Administração Financeira do Estado — Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho.

11.2 — 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.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido.

b) A avaliação psicológica realizar-se-á numa só fase e será valorada, para os candidatos que a 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.

c) A avaliação psicológica valorada com *Reduzido* e *Insuficiente* é eliminatória do procedimento.

11.3 — Entrevista profissional de seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12 — A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

em que:

CF = classificação final;

PC = prova de conhecimentos;

AP = avaliação psicológica;  
EPS = entrevista profissional de seleção.

13 — Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, em que:

13.1 — Avaliação curricular — 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.

a) Atento o conteúdo do posto de trabalho a ocupar, serão valoradas, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

c) Na ata da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

13.2 — Entrevista de avaliação de competências — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

13.3 — Entrevista de profissional de seleção — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13.3.1 — A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

em que:

CF = classificação final;  
AC = avaliação curricular;  
EAC = entrevista de avaliação de competências;  
EPS = entrevista profissional de seleção.

14 — Sistema de classificação final: os métodos de seleção têm carácter eliminatório e são aplicados pela ordem enunciada. 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. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Na entrevista profissional de seleção são adotados os níveis classificativos de *Insuficiente*, *Reduzido*, *Suficiente*, *Bom* e *Elevado*, aos quais correspondem classificações na escala de 0 a 20 valores.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

16 — Os candidatos excluídos serão, como estatui o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard da Unidade de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.uma.pt](http://www.uma.pt).

18 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no placard da Unidade de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de

janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

19 — Composição e identificação do júri:

Presidente — Doutor José Manuel José Manuel Rocha Teixeira Bastista, vice-reitor da Universidade da Madeira.

1.º vogal efetivo — mestre Susana Teles, administradora da Universidade da Madeira.

2.º vogal efetivo — licenciada Emília Maria Fernandes Pimenta, chefe de divisão da Unidade de Projetos e Cooperação da Universidade da Madeira.

1.º vogal suplente — licenciado Rui Severino de Oliveira Câmara, técnico superior da Universidade da Madeira.

2.º vogal suplente — licenciada Paula Maria Barreto Mendonça, técnica superior da Universidade da Madeira.

20 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso é publicitado na página eletrónica da Universidade da Madeira, por extrato e a partir da sua publicação no *Diário da República*, na bolsa de emprego público, até ao 2.º dia útil seguinte, e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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 discriminação».

22 — Quotas de emprego: de acordo com o 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 preferência legal. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

23 — Reservas de recrutamento: o presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

26 de março de 2014. — O Reitor, *Prof. Doutor José Carmo*.

207727541

#### Aviso n.º 4609/2014

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por meu despacho de 26 de março de 2014, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho abaixo identificado.

O presente procedimento respeitou o n.º 1 do artigo 4.º e o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, uma vez que a DGAEP emitiu uma dispensa geral, ainda que temporária, da consulta prévia à ECCRC.

1 — Funções/caracterização do posto de trabalho: um posto de trabalho de especialista de informática de grau 1, nível 2, da carreira (não revista) de especialista de informática, na área de desenvolvimento *web*, com as funções constantes do artigo 2.º da Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril. Ao especialista de informática caberá o desenvolvimento de aplicações *web*, testes de usabilidade de interfaces *web*, desenho centrados nos humanos (*human center design*), desenho de interfaces.

2 — Prazo de validade — o presente concurso é válido apenas para o preenchimento do referido posto de trabalho, esgotando-se com o seu provimento.

3 — Legislação aplicável: o presente concurso obedece ao disposto nos seguintes diplomas legais: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril; Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho; Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março; e Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril.

4 — Posto de trabalho a ocupar e modalidade da relação jurídica: um posto de trabalho na categoria e carreira de especialista de informática, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

5 — Local de trabalho: Unidade de Comunicações Informáticas da Universidade da Madeira.

6 — Posicionamento remuneratório: durante o período de estágio será abonado a remuneração correspondente ao índice 400 da escala salarial constante do mapa 1, a que se refere o n.º 1 do artigo 8.º do