

O Presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

9 — Métodos de selecção — prova de conhecimentos teóricos (PC), avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de selecção (EP).

10 — A prova de conhecimentos visa avaliar os níveis de conhecimentos exigíveis aos candidatos, adequados ao exercício da função.

10.1 — Programa da prova:

A prova de conhecimentos para a admissão de técnicos de informática-adjuntos visa avaliar os conhecimentos dos candidatos no manuseamento de Sistemas Operativos, Internet, assim como *Software Office*.

A avaliação desses conhecimentos basear-se-á em programas “Microsoft tal como o Windows nas suas diferentes versões, Microsoft Office, Internet Explorer e linguagem HTML.— tempo de duração 2,5 horas.

As provas de conhecimentos serão graduadas de 0 a 20 valores.

10.2 — A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato nas áreas para que o concurso é aberto, numa escala de 0 a 20 valores, ponderando com base na análise do respectivo currículo profissional:

- a) Habilitações literárias (HA);
- b) A formação profissional (FP);
- c) A experiência profissional (EP).

Sendo a fórmula de ponderação: $AC = (HA + FP + 4EP)/6$

Habilitações literárias mínimas 18 valores.

Habilitações superiores à mínima exigida 20 valores

$EP = 10 (1 + N)/36$;

$FP = 10 + 1 \times AF$ — com o máximo 20 valores;

$N = n.$ º de anos de trabalho relevantes para o lugar a preencher;

$AF =$ Acções de formação frequentadas relevantes para o lugar a preencher

10.3 — A entrevista profissional de selecção será graduada de 0 a 20 valores e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, definindo-se os seguintes critérios, atribuindo-se 5 valores de valoração máxima a cada um dos critérios seguintes:

- a) Capacidade de relacionamento;
- b) Espírito de iniciativa;
- c) Características ligadas à motivação e sentido de responsabilidade;
- d) Qualificação e perfil para o cargo.

10.4 — As classificações finais (CF) serão expressas de 0 a 20 valores e resultarão da aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (5PC + 3AC + 2EP)/10$$

10.5 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa constarão das actas de reuniões do júri do concurso, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas pelos mesmos.

11 — Formalização de candidaturas:

As candidaturas deverão ser formalizadas dentro do prazo de abertura do concurso, cujo prazo se inicia a contar da data da publicação do aviso de abertura no *Diário da República*, mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vendas Novas — Praça da República, 7080 Vendas Novas, pelo correio, sob registo e com aviso de recepção ou entregue pessoalmente no serviço de pessoal da mesma, contendo os seguintes elementos:

Do requerimento deverá constar o seguinte:

1 — Identificação completa (nome, filiação, naturalidade, data de nascimento, número e data de emissão e validade do bilhete de identidade e serviço de identificação que o emitiu, número fiscal de contribuinte, residência completa, telefone, etc...), devendo constar em folhas anexas o *curriculum vitae* do candidato.)

2 — Habilitações literárias.

3 — Declaração, sob compromisso de honra, em como o candidato satisfaz os requisitos gerais de admissão de provimento em funções públicas, constantes do artigo 29.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

11.1 — Outros documentos que deverão acompanhar o requerimento:

- a) Fotocópia do bilhete de identidade;
- b) Certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo.

12 — Regime de estágio: O estágio para ingresso nas carreiras de informática obedece ao disposto no D.L. n.º 265/88, de 28 de Julho, com as alterações decorrentes do D.L. n.º 427/89, de 7 de Dezembro.

O estágio tem a duração de seis meses, findo o qual os estagiários são ordenados em função da classificação obtida.

O júri de estágio será o mesmo acima referenciado.

13 — 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”.

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

15 — O presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no D.R., na página electrónica da Câmara Municipal de Vendas Novas e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Paços do Município de Vendas Novas, 1 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Maria Rodrigues Figueira*, Dr. 303333274

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 12604/2010

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 10 de Março de 2010, tendo precedido deliberação camarária de 8 de Março de 2010, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior (funções de Jornalismo) — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4.1., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

Licenciatura em Jornalismo, conforme caracterização no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, sem possibilidade de substituição por outra habilitação.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008,

de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo, a saber: Redacção de comunicados e dossiers de imprensa, organização e conferências de imprensa, digitalização das revistas de imprensa diárias, edição de conteúdos do site da autarquia, elaboração de conteúdos de newsletter digitais, coordenação e redacção dos textos dos “Ecos do Município” e participação na organização e divulgação dos eventos da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do site www.cm-viana-castelo.pt/balcao online/recrutamento de pessoal/formulários de candidatura, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregue presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;

c) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;

d) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — Métodos de Selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham, por último, se encontrado a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

a) Avaliação curricular — ponderação de 35 %

b) Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %

c) Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de *per si* para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

7.1.1 — A 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 avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HA + FP + EP + 2AD) / 5$$

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

Os critérios da Avaliação Curricular serão publicitados no site deste município.

7.1.2 — A entrevista de avaliação de competências (EAC), com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.

7.1.3 — A entrevista profissional de selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através

da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios da entrevista serão publicitados no site deste município.

7.1.4 — Ordenação final:

A classificação final (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = AC (35 \%) + EAC (35 \%) + EPS (30 \%)$$

Legenda:

OF = Ordenação final; AC = Avaliação curricular e EAC = Entrevista de avaliação de competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Consideram-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 7.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

7.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova de conhecimentos — ponderação de 35 %, método obrigatório

Avaliação Psicológica — ponderação de 35 %, método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção — ponderação de 30 %, método facultativo.

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de *per si* para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e conseqüentemente excluídos do procedimento concursal.

7.2.1 — A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa de do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos gerais e específicos versará no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias:

Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.º 4/2002 e 9/2002;

Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);

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);

Lei de Imprensa (Lei n.º 2/99, de 13 de Janeiro);

Código Deontológico dos Jornalistas.

7.2.2 — 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.

A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os critérios previstos, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.4 — Classificação final:

A Classificação final (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$CF = PC (35 \%) + AP (35 \%) + EPS (30 \%)$$

CF = Classificação final; PC = Prova de conhecimentos gerais e específicos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

8 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, por forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

8.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório:

8.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades.

8.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura de concurso.

9 — Constituição do júri:

Presidente: Prof. Doutor Ricardo Jorge de Castro Neves Ferreira Pinto, docente da Universidade Fernando Pessoa, Doutorado em Ciências da Informação;

Vogais efectivos: Director de Departamento de Educação e Qualidade de Vida, Dr. Manuel Isaias de Carvalho Alves; Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Hirondina da Conceição Passarinho Machado.

Vogais suplentes: Chefe de Divisão de Promoção da Saúde, Dra. Margarida Torres Martins Leite e Silva; Prof. Doutor Rui Manuel Estrela Ribeiro de Melo, docente da Universidade Fernando Pessoa, Doutorado em Ciências da Informação.

O 1.º vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 21 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho será no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Viana do Castelo, logo após o termo dos procedimentos concursais, não podendo no caso dos licenciados resultar em posição inferior a 2.ª, nível 15, conforme o artigo 37.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade 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 n.º 4, do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

22 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Viana do Castelo, 1 de Junho de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303371571

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA**Aviso (extracto) n.º 12605/2010****Lista unitária de ordenação final**

Para cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final, a seguir discriminada, dos candidatos aprovados no procedimento concursal comum para constituição Jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado para um lugar de Assistente Técnico (Administrativo), aberto através do aviso (extracto) n.º 13525/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 146, de 30 de Julho de 2009, a qual foi homologada pelo Sr. Vereador dos Recursos Humanos no dia 04 de Junho de 2010.

Candidatos Aprovados:

- 1.º Ana Sofia de Figueiredo Alves Bolocan — 14,88
- 2.º Licínia Maria Martins Anágua Sequeiros — 12,74
- 3.º Maria Margarida Gama Santos — 12,07
- 4.º Isabel Maria Jesus Merêncio Graça — 11,93
- 5.º Alexandre Filipe da Costa Henriques — 11,23

Paços do Município de Vila Franca de Xira, 08 de Junho de 2010. — Por subdelegação de competências do Vereador dos Recursos Humanos, a Directora do Departamento de Administração Geral, *Dr.ª Maria Paula Cordeiro Ascensão*.

303357461