

19 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Quotas de Emprego: dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro

21 — Composição do Júri comum aos três concursos:

Presidente: Sérgio do Nascimento Gonçalves, Vereador;  
Vogais efectivos:

Luís Manuel Mendes Monteiro, Chefe da Divisão de Actividades Sociais, Culturais e desportivas, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Silvia Neli Lourenço Monteiro Alves, Técnica Superior;

Vogais suplentes:

Luís Filipe Afonso, Técnico Superior;  
Eliana Afonso Costa, Técnica Superior.

22 — O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de selecção que dada a sua especificidade assim o exijam.

23 — As actas do Júri: nas actas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

As actas são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

24 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: a publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Monção e disponibilizada na sua página electrónica.

25 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de selecção (artigo 33.º e 34.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

26 — Posicionamento remuneratório:

Concurso A, B e C: De acordo com o ponto n.º 4 do artigo 3.º do regulamento de acesso ao financiamento do programa de enriquecimento curricular do Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, será calculado um valor hora proporcional ao índice 126 — 1.145,79 €, da carreira dos Educadores e dos professores dos Ensinos Básicos e Secundário, quando possuidores de habilitação igual à licenciatura, e do índice 89 — 809,33 € para os restantes casos.

27 — Horário de trabalho: de segunda a sexta, de acordo com o horário a definir.

28 — 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.

29 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC prevista no n.º 1 do artigo 4.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

30 — Prazo de validade: Coincidente com o ano lectivo 2009/2010.

25 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, José Emilio Pereira Moreira.

302236672

## MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

### Aviso n.º 15450/2009

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de vários postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — 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.

2 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 6.º e nos termos do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e por meu despacho de 20 de Maio de 2009, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, pelo período de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho previstos e criados no mapa de pessoal deste Município:

Referência A — 3 Assistentes Operacionais — para limpeza

Referência B — 1 Assistente Operacional — área Pedreiro

Referência C — 1 Assistente Operacional — área Cantoneiro

Referência D — 1 Assistente Operacional — Motorista com carta de condução tipo D

3 — Os procedimentos a que alude o n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, foram dispensados face ao entendimento da DGAEP.

4 — Prazo de validade: o procedimento é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (5). Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses, contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2, do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Nestes recrutamentos, tendo em conta a urgência na contratação dos mesmos, e os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à actividade municipal, serão admitidos trabalhadores que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, bem como trabalhadores com relação de emprego público (por tempo determinado ou determinável) ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo de, na graduação dos candidatos, serem respeitadas as regras consignadas na LVCR, sendo o referido procedimento unitário.

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

7 — Local de Trabalho: os locais de trabalho situam-se na área do Município de Oliveira de Azeméis.

8 — Caracterização dos Postos de Trabalho: o constante no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e o descrito no anexo do mapa de pessoal para o ano de 2009, designadamente:

Referência A: Assegurar a limpeza e conservação das instalações municipais; Realizar tarefas de arrumação; Ter conhecimentos básicos de higiene e segurança; Saber utilizar eficazmente equipamentos de limpeza/manutenção; Ter conhecimentos básicos no manuseamento de produtos químicos, nomeadamente lixívia, ceras, produtos com amoníaco, etc.; Ser responsável; Ter capacidade de trabalhar em equipa; Ser flexível; Ser disponível; Ter capacidade de organização.

Referência B: Ter conhecimentos profissionais específicos para executar alvenaria de pedras, tijolo ou blocos de cimento e respectivo reboco; Saber executar assentamentos de manilhas, tubos e cantarias; Saber executar muros; Saber executar revestimento em pavimentos e tectos; Saber executar trabalhos de saneamento e outras infra-estruturas; Ter conhecimentos de manuseamento de equipamentos; Saber utilizar eficazmente equipamentos; Ter conhecimentos básicos de higiene e segurança; Ter capacidade de planeamento e de organização do trabalho, sentido de responsabilidade e um bom nível de relacionamento interpessoal.

Referência C: Ter conhecimentos de corte, limpeza e desmatação de bermas e valetas e muros confinantes com a via pública; Efectuar a remoção de resíduos e extirpação de ervas, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem de vias públicas; Saber operar com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes a limpeza que podem ser manuais (pás, picaretas, serrotes, enxadas e outros) ou mecânicos (máquina roçadora mecânica, moto-serra e outros); Ser responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; Saber proceder a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material; Ter conhecimentos básicos de higiene e segurança; Ser responsável; Ser flexível; Ser disponível; Ter capacidade de aprendizagem; Ter capacidade de trabalhar em equipa.

Referência D: Ter conhecimentos de condução de transportes de passageiros; Ter conhecimentos de mecânica; Ter bons conhecimentos do código da estrada e de segurança dos passageiros; Diligenciar todas as providências necessárias à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; Assegurar o bom estado de funcionamento do veículo; Ter

disponibilidade; Ser flexível e ter autonomia; Ter boa apresentação; Saber trabalhar em equipa

9 — Habilitações literárias:

Referência A, B e C: Escolaridade obrigatória.  
Referência C: Escolaridade obrigatória e carta de condução tipo D.

9.1 — Não é admitida, para qualquer um dos postos de trabalho, a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Requisitos de admissão (constantes no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro) para todas as referências:

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

11 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual estará disponível no Gabinete de Atendimento ao Município (GAM) e na página electrónica deste Município, em [www.cm-oaz.pt](http://www.cm-oaz.pt), nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11.1 — A apresentação de candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte papel e entregue pessoalmente, no Gabinete de Atendimento ao Município (GAM) de Segunda a Sexta-Feira das 9.00 às 16.00 horas, sendo entregue recibo, ou remetidas por carta registada com aviso de recepção, endereçada ao Presidente da Câmara Municipal, Largo da República, 3720-240 Oliveira de Azeméis, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas.

11.2 — Instrução das candidaturas: de acordo com o referido no artigo 28.º da Portaria referida, as candidaturas, para além do formulário tipo já mencionado, devem ser acompanhadas, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão, número de identificação fiscal e do respectivo currículo vitae, bem como apresentar declaração emitida pela entidade pública em que prestam serviço, da qual deve constar, inequivocamente, a existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, respectiva carreira, categoria, posição e nível remuneratório.

11.3 — O não preenchimento ou o preenchimento incorrecto dos elementos relevantes do requerimento por parte dos candidatos é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os candidatos que não reúnem os requisitos acima estabelecidos. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12 — Acesso às actas: os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção constarão de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos legítimos interessados, sempre que solicitadas e para efeitos de consulta.

13 — Métodos de selecção, de acordo com o artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com os artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

Prova de Conhecimentos;  
Avaliação Psicológica.

13.1 — As provas de conhecimentos práticas serão de realização individual e visam avaliar os conhecimentos/competências profissionais necessárias ao exercício da função, e consistirão:

Referência A: na realização da limpeza das instalações da Câmara Municipal, no uso adequado de produtos de limpeza, no conhecimento das regras básicas de higiene, segurança e saúde no trabalho, nomeadamente através do uso de equipamentos de protecção.

Referência B: execução de muro e no conhecimento das regras básicas de higiene, segurança e saúde no trabalho, nomeadamente através do uso de equipamentos de protecção.

Referência C: limpeza de um talude e bermas e no conhecimento das regras básicas de higiene, segurança e saúde no trabalho, nomeadamente através do uso de equipamentos de protecção

Referência D: manutenção, limpeza e condução de autocarro e no conhecimento das regras básicas de higiene, segurança e saúde no trabalho, nomeadamente através do uso de equipamentos de protecção.

A avaliação das provas de conhecimentos será efectuada de acordo com os seguintes parâmetros:

Qualidade/Celeridade na realização — 0 a 5 valores  
Grau de conhecimentos demonstrados — 0 a 5 valores  
Uso adequado de equipamentos de protecção — 0 a 5 valores

$$PC = (\text{Qualidade} \times 1) + (\text{Conhecimentos} \times 2) + (\text{Uso de Equipamentos} \times 1)$$

Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

13.2 — 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, de acordo com o estipulado no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

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

em que:

CF = Classificação Final;  
PC = Prova de Conhecimentos  
AP = Avaliação Psicológica.

14 — Nos termos do n.º 2, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13): Avaliação Curricular Entrevista de Avaliação de Competências.

14.1 — 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

sendo:

HA = Habilitação Académica — onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:  
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 14 valores;  
Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura — 16 valores;

FP = Formação Profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem participações em acções de formação — 0 Valores  
Até 35 horas de formação — 10 Valores  
Até 70 horas de formação — 15 Valores  
Até 100 horas de formação — 18 Valores  
Mais de 100 horas de formação — 20 valores

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Sem Experiência — 0 valores  
Até 3 anos — 10 valores  
De 4 a 8 anos — 14 valores  
De 9 a 13 anos — 16 valores  
De 14 a 17 anos — 18 valores  
Mais de 18 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Sem avaliação/Desempenho Insuficiente — 0 valores  
Desempenho de Necessita de Desenvolvimento — 0 valores  
Desempenho Bom — 14 valores  
Desempenho Muito Bom — 16 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Sem avaliação/Desempenho Inadequado — 0 valores  
Desempenho Adequado — 14 valores  
Desempenho Relevante — 16 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

14.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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 directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

14.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$CF = 60\%AC + 40\%EAC$$

em que:

CF = Classificação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

15 — Excepcionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, igual ou superior a 100, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, será apenas utilizado um único método de selecção obrigatória — Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.

16 — Nos termos do disposto no n.º 12 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de selecção é eliminatório.

17 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 13, artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página electrónica do Município ([www.cm-oaz.pt](http://www.cm-oaz.pt)).

19 — Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra referida.

20 — Quotas de Emprego: Os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, sendo estabelecida para estes candidatos a quota de emprego constante no n.º 3 do artigo 3.º do diploma mencionado.

21 — Ordenação final: a ordenação final dos candidatos cumprirá o disposto na alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de

selecção. Em situação de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A lista unitária da ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página electrónica do Município ([www.cm-oaz.pt](http://www.cm-oaz.pt)).

22 — Posicionamento remuneratório: nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

23 — Composição do júri:

Referência A:

Presidente: Eng.º Ana Clara Silva Marques — técnica superior e Responsável pelo Sector de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

1.º Vogal: Maria Margarida Estrela Figueiredo Velhas, Técnica Superior.

2.º Vogal: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

1.º Vogal suplente: Maria Júlia Martins Silva Coelho — Coordenadora Técnica, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Carla Donzília Lima Godinho — técnica superior da área de Relações Públicas.

Referência B e C:

Presidente: Eng. Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela — Técnico Superior.

1.º Vogal: Maria Júlia Martins Silva Coelho — Coordenadora Técnica.

2.º Vogal: Manuel Santiago Almeida — Coordenador Operacional;

1.º Vogal suplente: Eng. António Pedro Ribeiro Valente Castanheira — Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

Referência D:

Presidente: Eng. Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela — Técnico Superior.

1.º Vogal: Carlos Manuel Godinho de Sousa — Coordenador Técnico.

2.º Vogal: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

1.º Vogal suplente: Eng. António Pedro Ribeiro Valente Castanheira — Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Anabela Conceição Ferreira — Técnica Superior.

14 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Ápio Cláudio do Carmo Assunção*.

302199931

## MUNICÍPIO DE PAREDES

### Aviso n.º 15451/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho de 19 de Agosto de 2008, nomeei para a categoria de Técnico Superior, Ana Verónica Coelho Rocha, conforme acta classificação final estágio, do Concurso Externo de Ingresso Para Provimento de Um Lugar de Técnico Superior — em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 13058/2007, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 138, de 19 de Julho de 2007.

A nomeada após a publicação do presente aviso deverá assinar o contrato de trabalho por tempo indeterminado, após negociação salarial conforme artigo 55.º da lei de Vínculos Carreiras e Remunerações (Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro).

19 de Agosto de 2009. — O Vereador, em substituição do Presidente da Câmara, *Pedro Dinis Silva Mendes*.

302217523