

2006, 2007, 2008 — Participação, como membro efectivo em representação da Câmara Municipal de Portalegre, nas reuniões de Planeamento de Vigilância, no âmbito da Prevenção de Incêndios Florestais, realizadas no Centro de Operações de Socorro de Portalegre sobre a coordenação do Comandante Operacional Distrital de Portalegre;

2006, 2007, 2008 — Elaboração do Plano Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios da Câmara Municipal da Câmara de Marvão; 2006, 2007, 2008 — Elaboração do Plano Operacional Municipal da Câmara Municipal de Marvão;

Fevereiro 2007 — Seminário Internacional sobre Segurança contra Incêndios em Cidades Históricas realizado em Évora no auditório da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo.

Abril 2007 — Seminário de Protecção Civil/Serviços Municipais de Protecção Civil, o qual teve lugar em Avis no Auditório Municipal “Ary dos Santos”;

Junho 2008 — Participação no Workshop “Os Municípios e a Protecção Civil e a Escola Nacional de Bombeiros;

Elaboração do Plano Municipal de Emergência da Câmara Municipal de Marvão.

18 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *Vitor Manuel Martins Frutuoso*.

301808977

CÂMARA MUNICIPAL DE MATOSINHOS

Aviso n.º 10343/2009

Plano de Urbanização de Matosinhos Sul

Guilherme Manuel Lopes Pinto, Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos, torna público que a Câmara Municipal na sua reunião ordinária de 18 de Maio de 2009, para adequação dos procedimentos da elaboração do Plano aos procedimentos formais exigidos no novo Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, deliberou mandar proceder à abertura do Período de Participação Preventiva, conforme disposto no n.º 1 do artigo 74.º do Decreto-Lei n.º 316/2007 de 19 de Setembro, com as alterações introduzidas no Decreto-Lei n.º 46/2009 de 20 de Fevereiro.

Nos termos do n.º 2 do artigo 77.º do referido diploma legal, decorrerá um período de 20 dias úteis, a contar da data desta publicação no *Diário da República*, um processo de audição ao público durante o qual os interessados poderão formular sugestões e apresentar informações sobre quaisquer questões que possam ser consideradas no âmbito do procedimento de elaboração do Plano de Urbanização Matosinhos Sul.

19 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *Guilherme Manuel Lopes Pinto*.

201836776

CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS

Aviso n.º 10344/2009

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que, o Sr. Presidente da Câmara, por despacho datado de 28 de Abril de 2009, determinou, na sequência do concurso que decorreu para admissão de estagiário com vista ao provimento de um lugar de Técnico Superior de 2.ª classe, aberto nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º, do n.º 1 do artigo 28.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 233, de 04 de Dezembro de 2007, e usando da faculdade que lhe é conferida pela alínea a), do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, que seja celebrado contrato de trabalho por tempo indeterminado nos termos dos termos do disposto no n.º 6, e da alínea b), n.º 2 do artigo 117.º e do artigo n.º 20.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos ao dia 4 de Maio de 2009, com Eva Bernardino Frederico Amaral, para o desempenho de funções de Técnico Superior — Recursos Humanos, sujeito ao período experimental de 240 dias, findo o qual será objecto de avaliação por um júri, sendo a remuneração correspondente à 3.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 19 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

19 de Maio de 2009. — Pelo Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Simões*.

301817562

Aviso n.º 10345/2009

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de sete postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para Técnico Superior — área de Psicologia.

O Município de Oeiras, sito no Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, após consulta à DGAEP, que assegura transitória e temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por despacho autorizativo do Sr. Presidente da Câmara proferido no passado dia 6 de Março, no âmbito da competência própria, faz público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, desde a data de publicação, o presente Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de sete (7) postos de trabalho na categoria de Técnico Superior na área de Psicologia, da carreira geral de Técnico Superior, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 9.º, do artigo 20.º e n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, nos termos que a seguir se indicam:

1 — n.º de postos de trabalho a ocupar: 7 (sete).

2 — Local de Trabalho: Município de Oeiras;

3 — Caracterização do posto de trabalho: Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, planeamento e concepção, elaborar pareceres e projectos e aplicar os conhecimentos e métodos inerentes à sua qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 3, nomeadamente as seguintes actividades: Gerir problemas de adaptação e readaptação social de indivíduos, grupos ou comunidades; Promover actividades relacionadas com as áreas da saúde, infância, formação, educação e juventude; participar em equipas alargadas, de reflexão multidisciplinar, de identificação e aferição de boas práticas à realidade concelhia e desenvolver projectos de investigação e intervenção comunitária, com estabelecimento de parcerias com diversas entidades.

4 — Remuneração base prevista: A correspondente à 2ª posição remuneratória, 15.º nível remuneratório, que equivale a €1.201,48 mensais, de acordo com a Tabela Remuneratória Única. O posicionamento remuneratório poderá ser objecto de negociação nos termos do artigo 55.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e terá lugar após o termo do procedimento concursal, tendo em conta o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

5 — Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

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

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

6 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura.

7 — Área de formação académica: Psicologia.

8 — Requisitos preferenciais de candidatura: É condição preferencial os candidatos terem sólidos conhecimentos em informática na óptica do utilizador; forte orientação para o trabalho por objectivos; facilidade de relacionamento em equipas de trabalho; espírito empreendedor; pró-activo.

9 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs (s) 4 e 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Os Métodos de Selecção consistirão em prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP), entrevista profissional de

selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

Prova de conhecimentos — ponderação 45 %;
Avaliação Psicológica — ponderação 25 %;
Entrevista Profissional de Selecção — ponderação 30 %.

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

10.1 — A Prova de Conhecimentos visa avaliar conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, sem consulta, terá a duração de 90 minutos, versando sobre os seguintes temas:

Tema 1: Atribuições, Competências e Regime Jurídico dos Órgãos dos Municípios e Freguesias; Regulamento Orgânico do Município de Oeiras; Código do Procedimento Administrativo; Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Tema 2: Promoção de estilos de vida saudáveis e saúde mental.

Tema 3: Desenvolvimento sustentável e novas formas de cidadania: processos participativos e programas de apoio a grupos potencialmente mais vulneráveis.

Tema 4: O designio da qualificação dos recursos humanos: Qualificar para a empregabilidade e promover a gestão das carreiras, através do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais.

Sugestões bibliográficas

Tema 1: Lei n.º 169/99, 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 6 de Fevereiro; Regulamento Orgânico do Município de Oeiras, Aviso n.º 18465-H/2007 de 26 de Setembro; Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, actualizado de acordo com os seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 6/96, 31 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro e Lei n.º 30/2008, de 10 de Julho; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

A Prova de Conhecimentos é composta por duas partes, que serão valoradas, cada uma delas, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A primeira parte é constituída pela prova de conhecimentos gerais (Tema 1), é objectiva, de escolha múltipla, sem consulta, consistindo em 10 perguntas fechadas. A segunda parte é constituída pela prova de conhecimentos específicos (Tema 2, 3 e 4), é escrita, de resposta aberta, sem consulta, sendo que o candidato deverá optar apenas por um dos Temas. A Classificação Final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (PCG + 2PCE)/3$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos
PCG = Prova de Conhecimentos Gerais
PCE = Prova de Conhecimentos Específicos
2 = Ponderação

10.2 A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil a definir, o Júri deliberou que a mesma será efectuada por entidade externa especializada para este efeito.

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 dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.3 A Entrevista Profissional de Selecção, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

Experiência profissional na função pública; Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivação.

11 — Caso surjam candidatos nas condições referidas no ponto 13 do presente do Aviso, os métodos de selecção consistirão em avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular — ponderação 45 %;
Entrevista de Avaliação das Competências — ponderação 55 %.

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (45\%) + EAC (55\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11.1 — A Avaliação Curricular que visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adoptará a seguinte fórmula:

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

Em que: HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes); FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

11.1 — 1. Para a valoração das Habilitações Académicas, será adoptado o seguinte critério:

Nota final de curso quantitativa.

11.1 — 2. Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração > 5 dias — 4 valores; Curso com duração > 3 dias e ≤ 5 dias — 3 valores; Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias — 2 valores; Curso com duração ≤ 1 dia — 1 valor; Sem formação — 0 valores; 1 dia de formação = 6 horas.

Serão contabilizadas enquanto Acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

11.1 — 3. A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência > 8 anos — 20 valores; Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos — 16 valores; Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos — 12 valores; Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos — 8 valores; Experiência < 1 ano — 4 valores.

11.1 — 4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom: 12 valores.

11.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências visará obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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, e versará sobre os seguintes aspectos:

Avaliação comportamental em contexto de trabalho; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Sentido crítico; Motivação.

12 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de selecção serão aplicados faseadamente nos termos definidos no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Caso surjam candidatos nos termos do artigo 53.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, “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 do posto de trabalho a ocupar” pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

14 — O Júri será composto pelos seguintes membros:

Presidente: Célia Simões, Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal: José Manuel Pereira, Técnico Superior da Divisão de Educação;

2.º Vogal: Luis Afonso, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Carla Alexandra Silva, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos;

2.º Vogal Suplente: Maria Isabel Reto, Chefe da Divisão de Gestão Social.

Em caso de ausência ou impedimento do presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal nomeado imediatamente a seguir.

15 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam na Acta n.º 1 do Júri do Procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada, por escrito.

16 — Prazo para apresentação das candidaturas: Os eventuais interessados deverão, no prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data da publicação do presente no *Diário da República*, apresentar a sua candidatura.

17 — Formalização da candidatura: A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de requerimento específico, de utilização obrigatória, disponível na CMO — Divisão de Recursos Humanos ou em www.cm-oeiras.pt (Serviços On-line, Recursos Humanos, Procedimentos Concursais RH), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, acompanhada, sob pena de exclusão, de *Curriculum Vitae* (Modelo de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt), de fotocópia do certificado de habilitações e de documento identificativo e dos comprovativos da formação profissional e da experiência profissional. Os candidatos na situação referida no Ponto 13 deverão ainda apresentar declaração emitida pelos serviços de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no requerimento.

É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos aos trabalhadores da Câmara Municipal de Oeiras, sempre que os mesmos tenham solicitado o seu arquivo no respectivo processo individual.

18 — A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Oeiras, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

19 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, e anteriormente elencados, determinará a exclusão do procedimento concursal.

20 — Os candidatos serão notificados por ofício registado, caso o número de candidatos seja inferior a 100, e por Aviso publicado na IIª série do *Diário da República*, caso o número de candidatos seja igual ou superior a 100.

21 — A lista dos resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet da Câmara Municipal de Oeiras e afixada na Divisão de Recursos Humanos, sita na Rua 7 de Junho de 1759, Oeiras.

22 — Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um posto de trabalho, a preencher por

candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%. Este deve 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 dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

23 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, do Ministro-adjunto, do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz-se constar a seguinte menção: “Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Oeiras, 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”.

19 de Maio de 2009. — Pelo Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Simões*.

301817951

Aviso n.º 10346/2009

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de cinco postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para Técnico Superior na área de Serviço Social ou Política Social.

O Município de Oeiras, sito no Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, após consulta à DGAEP, que assegura transitoriamente as funções da ECCRC, informou através de ofício 39/DRSP/2.0/2009 que temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por despacho autorizativo do Sr. Presidente da Câmara proferido no passado dia 6 de Março, no âmbito da competência própria, faz público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, desde a data de publicação, o presente Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de cinco (5) postos de trabalho na categoria de Técnico Superior na área Serviço Social ou Política Social, da carreira geral de Técnico Superior, ao abrigo do disposto nos n.º 1 e 3 do artigo 9.º, do artigo 20.º e n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, nos termos que a seguir se indicam:

1 — N.º de postos de trabalho a ocupar: 5 (cinco).

2 — Local de Trabalho: Município de Oeiras.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, planeamento e concepção, elaborar pareceres e projectos e aplicar de conhecimentos e métodos inerentes à sua qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 3, nomeadamente as seguintes actividades: Colaborar na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; Detectar necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades; Detectar necessidades gerais de uma comunidade e participar na criação de serviços próprios para resolver; Auxiliar as famílias e outros grupos na resolução dos seus próprios problemas; Realizar estudos de carácter social;

4 — Remuneração base prevista: A correspondente à 2.ª posição remuneratória, 15.º nível remuneratório, que equivale a €1201,48 mensais, de acordo com a Tabela Remuneratória Única. O posicionamento remuneratório poderá ser objecto de negociação nos termos do artigo 55.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e terá lugar após o termo do procedimento concursal, tendo em conta o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

5 — Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

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

6 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura.