

quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

f) Entrevista Profissional de Selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais, evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

9.2 — Valoração dos métodos de selecção — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

9.3 — A ordenação final dos candidatos 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.

9.4 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

9 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é dada preferência aos candidatos que, em caso de igualdade de classificação, apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

10 — Composição e Identificação do Júri:

Presidente — Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais efectivos — Coordenador Técnico, Isabel Maria Assunção Frois, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Maria Manuela Monteiro;

Vogais suplentes — Coordenador Técnico, Carlos Gomes Pina Silva; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Ana Maria Fernandes Matias Sousa.

11 — Programa da prova de conhecimentos:

- Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias — Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

- Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterado pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro;

- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

- Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

- Regime de vinculação, de carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (LVCR) — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro;

- Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

12 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª Série do *Diário da República*, e afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em [www.cm-sintra.pt](http://www.cm-sintra.pt).

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.

22 de Julho de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Córias Gomes*.

### Aviso n.º 14247/2009

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho do Ex.º Senhor Presidente da Câmara, de 12/05/2009, no uso da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, se encontra aberto procedimento concursal comum tendente ao recrutamento para ocupação de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado em sessão da Assembleia Municipal de 27/11/2008, sob proposta aprovada em Reunião de Câmara de 12/11/2008:

Ref.ª — 11/2009

Carreira — Técnico Superior

Categoria — Técnico Superior

2 — Nos termos da informação prestada pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, no que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento.

3 — Local de trabalho — área do Município de Sintra.

4 — Atribuição/Competência/Actividade a cumprir ou executar — Elaboração de Projectos de Infra-Estruturas Viárias (traçado geral, terraplanagem, pavimentação e drenagem pluvial) e suas fases; Emissão de parecer em projectos de infra-estruturas viárias; Coordenação com os serviços camarários para projectos específicos (sinalização, iluminação pública, serviços afectados) como complementarização do Projecto Final; Coordenação dos projectos elaborados através de consulta ao exterior; Desenvolvimento de propostas de aceitação do projecto; Apreciação de processos de licenciamento de operações de loteamento e obras de urbanização e ordenamento do território tais como: Arruamentos (traçado geral e drenagem pluvial); Assistência técnica à obra, esclarecimento e prestação de apoio na interpretação de informações complementares relativas a ambiguidades ou omissões do projecto, sua correcção e caracterização dos trabalhos a executar. Apreciação de documentação de ordem técnica apresentados pelo empreiteiro à fiscalização, incluindo eventual compatibilização com o projecto e análise económica das soluções. Atendimento aos municípios.

5 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 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 de vacinação obrigatória.

6 — Por despacho de 12/05/2009 do Presidente da Câmara, com fundamento na urgência de que o procedimento se reveste, e na especificidade e grau de exigência das funções a desempenhar na área concreta do planeamento, concepção e construção de infra-estruturas de circulação, de transportes e de saneamento básico e tratamento de resíduos da Autarquia; e em cumprimento das alíneas g), o) e q) do n.º 3 do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e dos n.ºs 6 e 7 do artigo 6.º e n.º 2 do artigo 3.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi determinado que:

- na impossibilidade de preenchimento de todos ou de alguns postos de trabalho de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego previamente constituída, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

- no caso de o número de candidatos admitidos ser superior a 50, não serão aplicados os métodos de selecção designados por avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

- os candidatos aprovados no primeiro método de selecção, serão convocados para aplicação dos métodos seguintes, por tranches sucessivas de 15 candidatos, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

## 7 — Âmbito do recrutamento:

7.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, podendo candidatar-se ao procedimento, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa;

- Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

- Trabalhadores integrados em outras carreiras;

7.2 — Na impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho, pelos trabalhadores identificados no ponto anterior, e conforme despacho referido no ponto 6, poderão ser recrutados trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão se serviço ou com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público.

7.3 — 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 da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Nível habilitacional exigido — Licenciatura.

8.1 — Área de formação académica — Engenharia do Território.

9 — Formalização das candidaturas — As candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, podendo ser entregue pessoalmente ou remetida pelo correio, com aviso de recepção, para o Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito na Rua Dr. Alfredo Costa, n.º 7, 2710-524 Sintra, até à data limite para formalização das candidaturas.

9.1 — Documentos a apresentar:

a) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

b) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão (fotocópia do documento de identificação, atestado comprovativo da posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas emitido por médico no exercício da sua profissão, certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória);

c) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

d) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efectuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais actividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

e) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

9.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

9.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura determina a exclusão do procedimento concursal.

9.4 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

10 — Métodos de selecção a aplicar:

10.1 — Métodos de selecção:

a) Prova teórica escrita de conhecimentos específicos, de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, com possibilidade de consulta da legislação constante do programa da prova, e uma ponderação de 45% na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25% na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e 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.

c) Entrevista profissional de selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais, evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Aos 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 descritas no ponto 4., os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, excepto quando afastados, por escrito:

d) Avaliação curricular, com uma ponderação de 30% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

- A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

- A experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

- A avaliação do desempenho relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

e) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 40% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

f) Entrevista profissional de selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais, evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

10.2 — Caso o número de candidatos admitidos seja superior a 50, e nos termos do despacho referido no ponto 6 do presente aviso, não serão aplicados os métodos de selecção referidos nas alíneas b) e e) do número anterior, devendo a ponderação dos métodos a aplicar ser a seguinte:

- A prova de conhecimentos, e a avaliação curricular, conforme aplicável, terá uma ponderação de 75% na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

- A entrevista profissional de selecção terá uma ponderação de 25% na valoração final, sendo avaliada segundo os 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 — Valoração dos métodos de selecção — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

10.4 — Utilização faseada dos métodos de selecção — Nos termos do despacho referido no ponto 6 do presente aviso, e atendendo à urgência do procedimento, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, quando existam, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, quando existam, aos restantes candidatos, que se consideram excluídos quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

10.5 — A ordenação final dos candidatos 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.

10.6 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

10.7 — É dada preferência aos candidatos que, em caso de igualdade de classificação, apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

11 — Composição do júri:

Presidente — Director do Departamento de Obras Municipais, Luís Miguel Soares Peyssonneau Nunes;

Vogais efectivos — Chefe da Divisão de Trânsito e Gestão do Espaço Público, Luís Filipe Almeida Dias, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Ana Maria Fernandes Matias Sousa;

Vogais suplentes — Técnico Superior (Engenharia do Território), Dora Alexandra Nogueira Serrano; Técnico Superior (Sociologia), Maria Rosário Gomes Veríssimo Cruz.

12 — Programa da prova:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 116/99, de 4 de Outubro — Regulamento do Plano Director Municipal do Concelho de Sintra;

- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de Dezembro — Regulamento Técnico de Segurança Contra Incêndios em Edifícios;

- Portaria n.º 216-B/2008, de 3 de Março — Parâmetros para o dimensionamento das áreas destinadas à Implantação de Espaços Verdes e de utilização colectiva, infra-estruturas viárias e equipamentos;

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro — Código dos Contratos Públicos (CCP);

- Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de Julho — Aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projecto de execução, bem como os procedimentos e normas a adoptar na elaboração e faseamento de projectos de obras públicas, designados “Instruções para a elaboração de projectos de obras”, e a classificação de obras por categorias;

- Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de Agosto, rectificado pela Declaração n.º 153/95, de 30 de Novembro — Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais;

- Norma de Traçado da Junta Autónoma das Estradas;

- Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro — Estabelece o quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais;

- Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro — Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos do município e das freguesias;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

- Lei n.º 58/2008, de 7 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas;

- Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

13 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página electrónica da Autarquia — [www.cm-sintra.pt](http://www.cm-sintra.pt).

14 — 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.

23 de Julho de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Córias Gomes*.

302106789

## MUNICÍPIO DE SOUSEL

### Aviso n.º 14248/2009

#### Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º, da alínea *b*) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por despacho proferido, no passado dia 24 de Julho de 2009 pelo Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal, Dr. Armando Varela, no âmbito da competência própria, se encontra aberto, procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento de diversos postos de trabalho, assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara.

Este procedimento, considerado como urgente rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Identificação do acto — 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Cultura, Desporto e Juventude da Divisão Cultural, Social e Desportiva.

2 — Modalidade da relação jurídica: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é 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.

4 — Local de trabalho: o local situa-se na área do Município de Sousel.

5 — Descrição sumária das funções — Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal.

6 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Sousel) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, de acordo com o despacho do Presidente da Câmara Municipal para esse efeito.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Requisitos Gerais: Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12 — A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

*a*) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, Lei especial ou convenção internacional;

*b*) Ter 18 anos de idade completos;

*c*) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

*d*) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;

*e*) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

8 — Requisitos de Vínculo: 1.ª Fase: trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º, n.º 4 e alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR).

8.1 — Trabalhadores do Município de Sousel, integrados na mesma carreira, a cumprirem ou a executar atribuição, competência ou actividade, diferente da que correspondem os presentes procedimentos;