

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 numero 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 publico 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 cumprir ou a executar atribuição, competência ou actividade, diferente da que correspondem os presentes procedimentos;

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

8.3 — Trabalhadores do Município de Sousel ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras.

9 — Requisitos de Vínculo: 2.ª Fase: Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos da alínea anterior, pode, em fase subsequente, proceder-se ao recrutamento a partir de trabalhadores do Município de Sousel, ou de qualquer órgão ou serviço, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º, n.º 6 e alínea d) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR).

9.1 — Com relação jurídica de emprego público a exercer cargos em Comissão de Serviço;

9.2 — Com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;

9.3 — Ou sem relação jurídica de emprego Público;

10 — Habilitações literárias exigidas — Escolaridade Obrigatória conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro correspondente ao grau I de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

11 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado 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.

12 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas: A apresentação das candidaturas é efectuada em suporte de papel do preenchimento do formulário tipo disponível no site oficial do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)). As candidaturas devem ser entregues no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Local: As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 às 17h30, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de recepção, para a Praça da República, 7470-220 Sousel, até ao termo do prazo fixado.

13.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

14 — Métodos de selecção: Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20, e com as seguintes ponderações:

$$CF = PEC (55\%) + AP (25\%) + EPS (20\%)$$

Sendo que:

CF= Classificação Final

PEC= Prova Escrita de Conhecimentos

EPS= Entrevista Profissional de Selecção

AP= Avaliação Psicológica

14.1 — Prova Escrita de Conhecimentos: A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Terá a forma escrita, e será constituída por questões de escolha múltipla. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14.2 — Avaliação Psicológica — 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; reduzido: 8 valores; insuficiente: 4 valores

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

14.3.1 — Aspecto a avaliar: Qualidade de experiência profissional; Capacidade de Comunicação; Capacidade de Relacionamento interpessoal; Motivações e interesses.

14.3.2. — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

15 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em Mobilidade Especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, 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 14.):

a) Avaliação Curricular (AC) — 55 %;

b) Entrevista de Avaliação de Competências — 45 %;

$$CF = AC 55\% + EAC 45\%$$

Sendo que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

15.1 — Avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho (valorados de 0 a 20 valores).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 2*EP + AVD) / 5$$

Sendo que:

AC= Avaliação Curricular

HL= Habilitações Literárias

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AVD= Avaliação de desempenho

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte

15.2 — A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A citada entrevista será efectuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal (cf.ª n.º 3 do artigo 12.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

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 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 valores.

16 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

17 — 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.

18 — Dada a natureza urgente do concurso a entidade empregadora poderá limitar-se a utilizar como único método de selecção obrigatório, Prova Escrita de Conhecimentos, no caso do ponto 14 e Avaliação curricular no caso do ponto 15, ou a aplicar os métodos seguintes parcialmente, conforme previsto no artigo 8.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — De acordo com o despacho de 27 de Março de 2009, do Presidente da Câmara Municipal, o presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente nos

que se refere a aplicação de métodos de selecção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

20 — Tipo, forma e duração da Prova escrita de conhecimentos — prova escrita com questões de escolha múltipla e com a duração de 90 minutos, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia:

Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada p/ Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro;

Regime que Estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas — Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro;

Lei que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro;

21 — Composição do Júri:

Presidente: Marta Susana Rebocho Carujo — Técnica Superior Vogais efectivos:

Nuno Filipe Gonçalves Patrão — Técnico Superior

Emilia de Jesus Mendes Boto Polido — Coordenadora Técnica

Vogais suplentes:

Vitor José Niza Madeira — Assistente Operacional

Gisela Alexandra Bolas Valério — Técnica Superior

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

22 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, desde que as solicitem.

23 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município de Sousel, que expressamente se referem no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

23.1 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por umas das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e publico das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por umas das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

24 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no *site* do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

25 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º 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.

25.1 — 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 supra mencionado.

26 — Período experimental — Nos termos da alínea *a*), n.º 1 do artigo 76.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 90 dias.

26.1 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, que terá a mesma composição do júri definido para o presente procedimento concursal, ao qual compete a sua avaliação final.

26.2 — A avaliação definitiva será efectuada nos termos do disposto no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com os artigos 73.º, 74.º, 75.º e 76.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas).

27 — 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.

28 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Publico ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Sousel e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 — Dispensada a consulta a ECCRC por não se encontrar constituída e em funcionamento a entidade, de acordo com ofício enviado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público a esta entidade em 20 de Fevereiro de 2009, sob a referência 84-/DRSP/2.0/2009.

24 de Julho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Armando Varela*.  
302130423

#### Aviso n.º 14249/2009

##### Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de diversos postos de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º e 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, na sequência do meu despacho de 24 de Julho de 2009, se encontra aberto, procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de diversos postos de trabalho, assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara.

1 — Identificação do acto: 5 postos de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sapadores Florestais — Sector de Obras não Especificadas da Divisão de Obras e Abastecimento.

O procedimento concursal do presente aviso destina-se a colmatar as necessidades do serviço e fazer face a um aumento excepcional e temporário da actividade dos serviços, ao abrigo do disposto na alínea *h*), n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conforme o estabelecido no mapa de pessoal devidamente aprovado.

2 — 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.

3 — Habilitações literárias exigidas: Escolaridade Obrigatória conforme alínea *a*) n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, acrescida de curso de formação específico, nos termos do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 109/2009, de 15 de Maio.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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

6 — Requisitos de Admissão:

6.1 — Requisitos Gerais: Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12 — A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

*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;