

ou declaração sob compromisso de honra, do tempo de experiência e de formação profissional.

14 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 7 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

15 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei

16 — Prazo de apresentação de candidaturas — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série.

17 — Métodos de selecção: considerando a urgência do presente recrutamento pelos fundamentos constantes do meu despacho de 24/07/2009 e, no uso da faculdade prevista no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2, e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, será adoptado apenas um método de selecção obrigatório e um método de selecção facultativo, respectivamente: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS):

18 — Avaliação curricular (AC) — 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: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho;

a) Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

b) Só será contabilizado como formação profissional, efectuada no âmbito das funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovada ou declarado sob compromisso de honra.

19 — Entrevista profissional de selecção (EPS) — incidente sobre a experiência profissional dos candidatos e aspectos comportamentais evidenciados durante a realização deste método, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento Interpessoal, tendo em consideração os seguintes factores de apreciação:

a) Critério 1: Atitude — Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança;

b) Critério 2: Conhecimentos e motivação para o exercício da função;

c) Critério 3: Capacidade de expressão e fluência verbal — coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas;

20 — A classificação resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada factor.

21 — Atenta a celeridade justificada no ponto anterior, a utilização dos métodos de selecção decorrerá de forma faseada, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22/1 os métodos de selecção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método, apenas, a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação da necessidade;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam a necessidade que deu origem à publicitação do presente procedimento concursal;

22 — A ordenação final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = 70\% AC + 30\% EPS$$

23 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de selecção acima referidos, consideram-se excluídos do procedimento.

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

25 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

26 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009 de 22/01.

27 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão Administrativa e Financeira (edifício do Mercado Municipal) e disponibilizada na página electrónica.

28 — A lista unitária de ordenação final homologada é publicitada nos termos do n.º anterior e ainda publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

29 — As 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 o sistema de valoração final dos métodos, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

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

31 — Composição do júri:

Presidente: Eng.º João Miguel Pires Nunes Martins  
Vogais efectivos

1.º Vogal — Dr. João Miguel Vitorino Dias

2.º Vogal — Eng.º José da Silva Gomes Rodrigues

Vogais suplentes

1.º Vogal — Dr. Nelson Barão Teixeira Gonçalves

2.º Vogal — Dr.ª Sofia Isabel J. Matilde

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

32 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento será objecto de negociação com a entidade empregadora pública (C. M. Alcoutim) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

33 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03/02, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal devendo declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

34 — 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”.

35 — 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 Público ([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 Alcoutim e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

27 de Julho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Francisco Augusto Caimoto Amaral*.

302146681

### Aviso n.º 14431/2009

#### Procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior da carreira geral de técnico superior — Arquitecto

1 — De conformidade e ao abrigo do disposto no artigo 50.º, no n.º 2 do artigo 6.º, na alínea b) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 7.º, todos da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, torno público que por meu despacho de 15/06/2009 se encontra aberto procedimento concursal comum, urgente, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para contratação de um técnico superior — Arquitecto.

2 — O procedimento concursal destina-se à ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do município.

3 — Local de trabalho: sede e área geográfica do Município de Alcoutim.

4 — Legislação aplicável: 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 a Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

5 — Descrição sumária das funções: funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. Concepção e projecção de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objectos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respectiva execução; Elaboração de informações relativas a processos na área da respectiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projectos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; Colaboração na definição das propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitectónicas; Coordenação e ou fiscalização na execução de obras; Articulação das suas actividades com outros profissionais.

6 — Requisitos de admissão: Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7 — Estar habilitado com Licenciatura em Arquitectura não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Possuir relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2;

9 — Ser detentor de um dos requisitos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2, nomeadamente: Estar integrado na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade do serviço; Estar integrado na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço; Encontrar-se em situação de mobilidade especial; Deter experiência comprovada na área de actividade que caracteriza o posto de trabalho.

10 — Requisito preferencial: experiência e conhecimentos na área:

11 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

12 — 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 dos postos de trabalho, ou algum dos postos por aplicação da norma atrás descrita e de acordo com o do Sr. Presidente da Câmara de 15/06/2009, 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 estabelecido nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, conjugado com a alínea g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, 22/01.

13 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, 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 Município idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

14 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar, e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83 -A/2009 de 22/1.

15 — Forma para apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Secção de Gestão de Recursos Humanos desta Autarquia e na página ([www.cm-alcoutim.pt](http://www.cm-alcoutim.pt)) e entregue pessoalmente na Secção de Gestão de Recursos Humanos ou remetido por correio registado com aviso de recepção para: Câmara Municipal de Alcoutim, Rua do Município, 12, 8970-066 Alcoutim, dele devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número e

data do Bilhete de Identidade ou cartão do cidadão, bem como o seu serviço emissor, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista);

16 — A apresentação da candidatura, exclusivamente em suporte de papel, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, por: Fotocópia legível do certificado de habilitações e fotocópia do bilhete de Identidade ou cartão de cidadão.

17 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 6 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

18 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei

19 — Prazo de apresentação de candidaturas — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série.

20 — Métodos de selecção: Considerando a urgência do presente recrutamento, designadamente a necessidade premente de dotar a divisão de obras, planeamento e gestão urbanística de um técnico com a qualificação de arquitecto, recentemente prejudicada pela caducidade do contrato do único contratado com esta qualificação, atendendo ao meu despacho de 15/06/2009 e, no uso da faculdade prevista no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, será adoptado apenas um método de selecção obrigatório e um método de selecção facultativo, respectivamente:

a) Prova de Conhecimentos Escrita (PCE) — de acordo com a definição constante do artigo 9.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/1, será realizada em suporte de papel, terá uma duração máxima de 120 minutos, acrescida de 15 minutos de tolerância, valorada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os seguintes temas (legislação com consulta):

RGEU (Regulamento Geral de Edificações Urbanas)

Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de Dezembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2007 de 04 de Setembro (Regime Jurídico de Urbanização e Edificação).

Decreto-Lei n.º 163/2006 de 08 de Agosto

Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de Julho no âmbito do Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de Janeiro (Código dos Contratos Públicos)

Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12/11 e Portaria n.º 1532/2008 de 29 de Dezembro

Decreto-Lei n.º 442/91 de 15/11, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31/1;

Plano Director Municipal de Alcoutim (publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7 de 10 de Janeiro de 2008 (pag.1218))

Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 53/2000, de 7 de Abril, pelo Decreto-Lei n.º 310/2003, de 10 de Dezembro, pela Lei n.º 58/2005, de 29 de Dezembro, pela Lei 56/2007, de 31 de Agosto e pelo Decreto-Lei n.º 46/2009, de 7 de Abril e pelo Decreto-Lei n.º 316/2007 de 19/9

Arquitectura Bioclimática: Perspectivas de Inovação e Futuro

Parte prática (elaboração de esboços destinados a avaliar a qualidade do traço, proporção do desenho e conhecimento técnico de pormenorização)

b) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — de acordo com a definição constante do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

Aspectos a avaliar: QEP) — Qualidade de Expressão Profissional, CECV) — Capacidade de Expressão e Compreensão Verbal, MI) — Motivação e Interesses, CRIEE) — Capacidade de Relacionamento Interpessoal e Espírito de Equipa, SC) — Sentido Crítico.

21 — Atenta a celeridade invocada, em virtude da urgência do recrutamento em causa, os métodos de selecção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método, apenas, a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação da necessidade;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisficam a necessidade que deu origem à publicitação do presente procedimento concursal.

22 — A classificação resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada factor.

23 — A ordenação final (*OF*) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = 70\% AC + 30\% EPS$$

24 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de selecção acima referidos, consideram-se excluídos do procedimento.

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

26 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009 de 22/01.

27 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

28 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009 de 22/01.

29 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão Administrativa e Financeira (edifício do Mercado Municipal) e disponibilizada na página electrónica.

30 — A lista unitária de ordenação final homologada é publicitada nos termos do n.º anterior e ainda publicada na IIS do *Diário da República*.

31 — As 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 o sistema de valoração final dos métodos, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

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

33 — As 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 o sistema de valoração final dos métodos, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

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

35 — Composição do júri:

Presidente: — Victor Manuel Guerreiro de Brito — Técnico Superior — Arquitecto;

Vogais efectivos:

1.º vogal — Paulo de Jesus Fernandes Pereira — Técnico Superior — Engenheiro Civil;

2.º vogal — André Pacheco de Castro Flores Ribeiro — Técnico Superior — Arquitecto

Vogais suplentes:

1.º vogal — André Albino Linhas Roxas — Técnico Superior — Geógrafo

2.º vogal — João Miguel Vitorino Dias — Técnico Superior — Jurista

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

36 — 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, numa das posições remuneratórias da categoria, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (C. M. Alcoutim) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

37 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03/02, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal devendo declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

38 — 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, provi-

denciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

39 — Dispensada a consulta à DGAEP, que transitoriamente exerce as funções previstas para a ECCRC, por esta concluir na sua página electrónica oficial (faq’s) que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia

40 — 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 Público ([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 DR), na página electrónica da Câmara Municipal de Alcoutim e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 de Julho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Francisco Augusto Caimoto Amaral*.

302150041

## MUNICÍPIO DE ALMADA

### Aviso n.º 14432/2009

1 — Encontrando-se temporariamente dispensada a consulta prévia à entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento, torna-se público que, por Despacho proferido em 09-06-2009 pela Sr.ª Presidente desta Câmara, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso, Procedimento Concursal Comum para a ocupação de 1 posto de trabalho na Direcção do Projecto Municipal de Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho CMA/SMAS, em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado e o desenvolvimento das actividades correspondentes ao conteúdo funcional da carreira/categoria de Técnico Superior (Saúde Ambiental).

2 — Ao presente processo serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008 de 27-02 (LVCR), Decreto — Regulamentar n.º 14/2008 de 31-07, Lei n.º 59/2008 de 11-09 e a Portaria n.º 83-A/2009 de 22-01.

3 — O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da LVCR.

4 — O local de trabalho será na área do Concelho de Almada.

5 — Síntese das funções a desempenhar: Assegurar as responsabilidades legais estabelecidas em matéria de Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho em consonância com as competências de Técnico Superior de Higiene e Segurança do Trabalho, estabelecidas por lei, orientadas para a capacitação dos indivíduos e da organização de trabalho, das quais salientamos: Análise de factores de risco ocupacionais, do ambiente físico do trabalho susceptíveis de provocar Doença Profissional (ruído, atmosferas poluídas — poeiras madeiras; fumos soldadura, aerossóis de tintas; exposição a concentrações baixas de produtos químicos;) e monitorização de efeitos precoces reversíveis na saúde dos profissionais; Participação autónoma na análise da génese multifactorial dos Acidentes de Trabalho e preparação/colaboração na emissão de Relatórios de Recomendações de Medidas de Prevenção (RMP); Identificação, avaliação e controlo de factores de risco ligados a máquinas e equipamentos de trabalho; Caracterização, com autonomia, dos riscos que requerem protecção individual na actividade, em particular do ambiente físico do trabalho, e monitorização da adequação, conforto, funcionalidade, manutenção e substituição dos Equipamentos de Protecção Individual (EPI); Colaboração na identificação, avaliação, monitorização e controlo de soluções de prevenção de factores de risco de desconforto e incomodidade dos locais de trabalho (ambiente lumínico; conforto térmico; qualidade do ar — renovação, temperatura, humidade.); Identificação, caracterização e avaliação dos factores de risco do ambiente físico do trabalho, utilizando os equipamentos de avaliação disponíveis no Serviço de Saúde Ocupacional (SSO) da Câmara de Almada — sonómetro, luxímetro, conforto térmico,...; Desempenho de funções de perito de saúde no trabalho e assessoria da Comissão e Subcomissões de Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho da CMA e SMAS e da organização de trabalho; Desenvolvimento de trabalho de recolha e sistematização de documentação técnico-normativa; Integração na equipa de (in) formação dos riscos ocupacionais dos grupos profissionais da CMA e SMAS; Representação do SSO em iniciativas da Saúde Ocupacional nacionais para exposição pública dos resultados das actividades.

6 — Os métodos de selecção a aplicar, todos eliminatórios, serão:

*a)* Prova de Conhecimentos Específicos (PCE), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), resultando a ordenação