

respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

17 — 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

Carregal do Sal, 19 de Janeiro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Atilio dos Santos Nunes*.

303281961

### Aviso n.º 11167/2010

#### Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de posto de trabalho

1 — Para efeitos do disposto n.º 2 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 11 de Dezembro de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Carregal do Sal, na categoria/carreira de um Técnico Superior (Desporto), da carreira geral de Técnico Superior na área de actividade da Divisão de Acção Social, Educacional e Cultural.

1.1 — Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1, do artigo 4.º e artigo 54.º da portaria n.º 83-A/2009, 22/01, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instrução da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1.2 — Legislação aplicável — lei n.º 12-A/2008, de 27/02, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09, lei n.º 59/2008, de 11/09 e portaria n.º 83-A/2009, 22/01.

2 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho a ocupar.

3 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou actividade: Desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, devidamente enquadradas nas qualificações profissionais e nos objectivos do Sector do Desporto, conforme artigos 49.º a 54.º do regulamento organizacional, nomeadamente, nos seguintes domínios de actividade: direcção técnica desportiva (planeamento, elaboração, organização e controlo de acções desportivas, gestão e racionalização de recursos humanos e materiais desportivos); programas e desenvolvimento desportivo (concepção e aplicação de projectos de desenvolvimento desportivo); formação desportiva (desenvolvimento de projectos e acções ao nível da intervenção nas colectividades, de acordo com o projecto de desenvolvimento desportivo); treino desportivo — jovens e alta competição (orientação, acompanhamento e desenvolvimento de treino de jovens nos vários escalões de formação desportiva).

3.1 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27/02.

3.2 — Local de trabalho — O local de trabalho situa-se na área do Município de Carregal do Sal.

4 — Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

4.1 — Requisitos de admissão — Ser detentor da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou encontrar-se em situação de mobilidade especial e possuir os requisitos enunciados no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

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

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

*e*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.2 — Nível habilitacional — Licenciatura em Professores do Ensino Básico — Variante de Educação Física, alínea *c*) do n.º 1 do artigo 44.º da lei n.º 12-A/2008, de 27/02, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.3 — Condições de preferência — Conhecimentos e experiência comprovada, no mínimo de cinco anos, no que concerne às competências do posto de trabalho caracterizado no n.º 3 deste aviso.

4.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

4.5 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descrever, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

5 — Formalização das candidaturas — As candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no Serviço de Recursos Humanos ou no site [www.carregal-digital.pt](http://www.carregal-digital.pt), podendo ser entregues pessoalmente ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção, para o Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Carregal do Sal, sita na Praça do Município, Apartado 90, 3430-909 Carregal do Sal, até à data limite para formalização das candidaturas. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

5.1 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos/elementos, sob pena de exclusão:

*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; declaração, sob compromisso de honra, comprovativa da posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas; 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*) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovados, nomeadamente: fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e da experiência profissional bem como do documento comprovativo da avaliação do desempenho relativo ao último período, não superior a três anos;

*e*) Opção por diferentes métodos de selecção, de acordo com o estatuido no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

*f*) Declaração sob compromisso de honra de que os factos que declara são verdadeiros.

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

5.3 — 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.

5.4 — 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.

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

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

6 — Métodos de selecção obrigatórios — Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de selecção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de selecção só será aplicado nos casos de nos métodos obrigatórios ter sido obtida a classificação igual ou superior a 9,5 valores.

Os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), em que:

6.1 — Avaliação Curricular — Com uma ponderação de 50% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às

centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, tipos de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

a) Na Avaliação Curricular serão valorados os factores atrás mencionados;

b) Os candidatos que obtenham uma valorção inferior a 9,50 valores, consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

6.2 — Entrevista de Avaliação de Competências — Com uma ponderação de 25% na valorção 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.

a) 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;

b) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de selecção, de valorção inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valorção final.

6.3 — Entrevista Profissional de Selecção — com a duração máxima de 15 minutos e uma ponderação de 25% na valorção 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.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

7 — A classificação final do método constituído pela avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção será obtida uma escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,50 AC + 0,25 EAC + 0,25 EP.$$

8 — Quando os candidatos, reunindo as respectivas condições, tenham feito a opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar serão Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), em que:

8.1 — A Prova de Conhecimentos visa analisar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função.

a) A prova de conhecimentos, revestirá a forma escrita, terá natureza teoria, será individual e terá conteúdo específico adequado, de acordo com o programa enunciado no ponto 8.2;

b) A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos e será adoptada a escala de valorção de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valorção inferior a 9,5 valores.

c) Esta prova terá uma ponderação de 50%.

8.2 — A prova de conhecimentos, de realização individual e com possibilidade de consulta dos diplomas legais, sem anotações doutrinárias, consistirá na resposta a um questionário direccionado para o seguinte programa e legislação:

Constituição da República Portuguesa; Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, lei n.º 12-A/2008, de 27/02; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias — lei n.º 169/99, de 18/09, alterada e republicada pela lei n.º 5-A/2002, de 11/01; Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto — lei n.º 5/2007, de 16/01.

8.3 — A Avaliação Psicológica, com uma ponderação de 25% na valorção final, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho, 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) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) Realizar-se-á numa só fase;

c) A Avaliação Psicológica com «reduzido» e «insuficiente» é eliminatória do procedimento.

8.4 — Entrevista Profissional de Selecção — com a duração máxima de 15 minutos e uma ponderação de 25% na valorção 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.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

7 — A classificação final do método constituído pela avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção será obtida uma escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,50 PC + 0,25 AP + 0,25 EPS.$$

8 — Excepcionalmente e dada a urgência na admissão de recursos humanos, com vista à prossecução das actividades constantes do posto de trabalho enunciado, dos métodos de selecção obrigatórios poderá ser utilizada apenas a avaliação curricular ou a prova de conhecimentos.

9 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Carregal do Sal e disponibilizada na sua página electrónica.

10 — Os candidatos admitidos e aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por um das formas previstas nas al. a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º, da portaria supra citada. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de selecção.

11 — Os candidatos excluídos serão, como estatui o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados por uma das formas previstas nas al. a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º, da portaria supra citada, para a realização da audiência prévia dos candidatos nos termos do código do Procedimento Administrativo.

12 — 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 valorção final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, nos termos da al. t), do n.º 3 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

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

14 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Carregal do Sal e disponibilizada na página electrónica da Autarquia ([www.carregal-digital.pt](http://www.carregal-digital.pt)), nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

15 — O posicionamento remuneratório é objecto de negociação nos termos do artigo 55.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e terá lugar após o termo do procedimento concursal, tendo em conta o artigo 2.º do decreto regulamentar n.º 14/2008, de 31/07.

15 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente do júri: Dr. Luís Humberto da Costa Fidalgo, Vice-presidente da Câmara.

Vogais efectivos: Dr. António Manuel Ribeiro, Chefe da Divisão Administrativa e Dr.ª Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pêga, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Eng.º António Manuel Queirós da Cunha Carvalho, Coordenador Técnico de Informática e Eng.º Luís Alberto Ribeiro de Figueiredo, Chefe da Divisão de Obras Municipais.

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

16 — Aplicam-se aos procedimentos as disposições do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/2, nomeadamente os artigos 3.º e 6.º do citado diploma, nomeadamente no que concerne à quota de emprego e preferência legal, a qual prevalece sobre qualquer outra, em caso de igualdade de classificação. 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 supramencionado.

17 — 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.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, o presente aviso será publicitado integralmente na bolsa de emprego público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extracto e a partir da data da publicação no *Diário da República* na página electrónica da Câmara Municipal de Carregal do Sal e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Carregal do Sal, 19 de Janeiro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Atilio dos Santos Nunes*.

303282252

### Aviso n.º 11168/2010

#### Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado para preenchimento de postos de trabalho

1 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 11 de Dezembro de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para preenchimento de postos de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Carregal do Sal, nas categorias/carreiras de:

Referência A — Um Técnico Superior (Informática), da carreira geral de Técnico Superior na área de actividade do Gabinete de Informática, Planeamento e Informação.

Referência B — Um Assistente Operacional (Mecânico), da carreira geral de Assistente Operacional na área de actividade da Divisão de Obras Municipais.

1.1 — Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1, do artigo 4.º e artigo 54.º da portaria n.º 83-A/2009, 22/01, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação, conforme instrução da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1.2 — Legislação aplicável: lei n.º 12-A/2008, de 27/02, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09, lei n.º 59/2008, de 11/09 e portaria n.º 83-A/2009, 22/01.

2 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores referentes à ocupação dos postos de trabalho.

3 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou actividade:

Referência A — Desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado e execução e outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, devidamente enquadradas nas qualificações profissionais e nos objectivos do Gabinete de Informática, Planeamento e Informação, nomeadamente o apoio e consolidação da implementação do sistema de informação geográfica e da preparação das actividades de leccionação das TIC (actividades de enriquecimento curricular) nas escolas do 1.º ciclo dos Agrupamentos de Escolas.

Referência B — Funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, em especial as tarefas atinentes ao Sector de

Obras, Vias, Trânsito e Oficinas, conforme artigo 40.º do regulamento organizacional, nomeadamente, examina os veículos para localizar as deficiências e determina as causas; substitui ou repara as peças ou órgãos danificados; roda as válvulas, garante os travões; efectua os necessários trabalhos de montagem; muda o óleo do motor e dos sistemas de transmissão; lubrifica as juntas; procede às afinações e realiza outros trabalhos para manter os veículos em bom estado; inventaria o material necessário e providencia a sua requisição.

3.1 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27/02.

3.2 — Local de trabalho — O local de trabalho situa-se na área do Município de Carregal do Sal.

4 — Requisitos de admissão — Os constantes no artigo 8.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

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

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.1 — Nível habilitacional:

Referência A — Licenciatura em Informática, alínea *c*) do n.º 1 do artigo 44.º da lei n.º 12-A/2008, de 27/02, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

Referência B — Escolaridade obrigatória, alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º da lei n.º 12-A/2008, de 27/02, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.2 — Nos termos do n.º 5 do artigo 6.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou se encontrem em mobilidade especial. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

4.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do número anterior, deve proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Métodos de selecção — Dada a urgência do procedimento e por se prever, ainda, um número significativo de candidatas, excepcionalmente, por forma a garantir-se a celeridade e eficácia dos procedimentos, serão aplicados, de acordo com o n.º 4 do artigo 53.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os seguintes métodos de selecção:

5.1 — Referência A — Método de selecção obrigatório — Prova de conhecimentos, com uma ponderação de 60% na valoração final, visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova escrita de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será de realização individual e para o efeito poderão os candidatos consultar os diplomas legais, sem anotações doutrinárias. A prova escrita de conhecimentos de natureza teórica terá a duração máxima de 90 minutos e consistirá em responder a um questionário direccionado para o seguinte programa e legislação:

Constituição da República Portuguesa; Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, lei n.º 12-A/2008, de 27/02; estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro; Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias — lei n.º 169/99, de 18/09, alterada e republicada pela lei n.º 5-A/2002, de 11/01; Informática (virtualização de servidores; ferramentas de gestão de conteúdos open source; ferramentas de gestão autárquica; análise de sistemas de gestão de bases de dados).