Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na avaliação curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte;

10.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

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 níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

11 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada da seguinte fórmula:

$$OF = (50\% \times AC) + (50\% \times EAC)$$

sendo que:

OF = Ordenação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

12 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar -se a utilizar a avaliação curricular, conforme o disposto no n.º 4, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

13 — Em caso de igualdade de valoração, aplica -se o previsto no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — 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), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, num jornal de expansão nacional e no site do Município.

15 — A acta 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 do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 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 Associação de Municípios do Baixo Tâmega e disponibilizada no site desta Associação.

17 — Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

18 — 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.

19 — Composição do Júri:

Presidente: Dr. Joaquim Jorge Gaspar, Técnico Superior do Município de Amarante;

1.º Vogal efectivo: Dr. Peixoto Lima, Director de Departamento do Município de Celorico de Basto;

2.º Vogal efectivo: Dr. Carlos Teixeira, Técnico Superior do Município de Amarante;

1.º Vogal suplente: Eng. Pinto da Cunha, Director de Departamento do Município de Amarante;

2.º Vogal suplente: Dr.ª Carla Stockler, técnica superior do Município de Baião;

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

Amarante, 30 de Junho de 2010. — O Presidente do Conselho Directivo, *Dr. Armindo José da Cunha Abreu*.

303441028

MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

Aviso n.º 13636/2010

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação favorável do órgão executivo, de 2 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República,* procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 2 postos de trabalho da categoria/carreira de assistente técnico (animador do Espaço Internet), para exercer funções no Gabinete de Informática e Multimédia desta Câmara Municipal, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Almodôvar.

2 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação extraída das FAQs da DGAEP em 27.05.2010, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta prévia à ECCRC, prevista n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — 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.

4 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

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

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 44.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, e no regulamento de organização dos serviços municipais (Apoiar os utentes do Espaço Internet; Dinamizar o Espaço Internet; Organizar e dinamizar acções de formação que abranjam as diversas camadas etárias da população; Proceder à elaboração de relatórios e informações acerca do seu funcionamento, assegurar a boa utilização do equipamento informático existente no Espaço Internet de Almodôvar e zelar pelo bom ambiente de trabalho).

7 — As descrições de funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, e funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha 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 de Fevereiro.

8 — Posicionamento remuneratório: a remuneração a atribuir será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

9 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o 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.

10 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Dezembro:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles
11 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que o recrutamento se inicie de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.
12 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme o meu despacho de 29 de Junho de 2010;
13 — Nível habilitacional exigido: 12.º Ano de escolaridade ou habilitação equiparada, nos termos da alínea *b*) do 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 dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, acrescido de curso que confira o grau de formador/monitor em Tecnologias de Informação e Comunicação.
14 — Não se prevê a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
15 — 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 se publicita este procedimento concursal;
16 — Formalização de candidaturas:
16.1 — Prazo: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, de uso obrigatório, disponível em www.cm-almodovar.pt e na Secção de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, dirigido ao Vice-Presidente da Câmara Municipal de Almodôvar, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente naquela Secção, durante as horas normais de expediente (9.00 às 12.30 horas e das 14.00 às 17.30 horas) ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Almodôvar, Rua Serpa Pinto, 10 — 7700-081 Almodôvar.
16.2 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel.
16.3 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade actualizado e do Cartão de Contribuinte Fiscal, ou do Cartão do Cidadão;
b) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias;
c) *Curriculum vitæ,* detalhado, devidamente datado e assinado;
d) Declaração actualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

17 — 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.
18 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.
19 — Métodos de selecção: no presente recrutamento serão aplicados os métodos de selecção referidos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

— Prova de Conhecimentos (*PC*) — Ponderação final de 60 %;
— Avaliação Psicológica (*AP*) — Ponderação final de 40 %.

19.1 — Prova de Conhecimentos (*PC*): visa avaliar os conhecimentos profissionais, académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.
a) A Prova de Conhecimentos revestirá a natureza teórica oral e terá a duração máxima de 1 hora, versando sobre os seguintes temas:

— Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
— Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro);
— Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro);
— Normas de Funcionamento do Espaço Internet de Almodôvar;
— Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá uma ponderação de 60 % de valoração final.
19.2 — Avaliação Psicológica (*AP*): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

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) A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

— Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*;
— Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; Este método de selecção terá uma ponderação de 40 % de valoração final.

19.3 — Ordenação final (*OF*): a ordenação final dos candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 60\,\%\,PC + 40\,\%\,AP$$

19.4 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto são sujeitos aos seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro:
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.
a) Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (*HA*) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes; Formação profissional (*FP*); Experiência profissional (*EP*) e a avaliação de desempenho (*AD*).
b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.
d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.
e) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2\,EP + AD) / 5$$

Entrevista de Avaliação de 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) 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise.

b) O método é 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.

19.5 — Ordenação final (*OF*): a ordenação final destes candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\,\%\,AC + 60\,\%\,EAC$$

19.6 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular (*AC*).

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

19.8 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes aplicando o método ou fase seguintes, considerando-se por isso, excluídos da ordenação final.

20 — Composição e identificação do Júri:

Presidente do Júri: Técnica Superior, Dr.ª Helena Camacho Gonçalves Guerreiro.

Vogais efectivos: o Técnico-adjunto de Informática, Luís Manuel Guerreiro Mestre e o Técnico Superior, Dr. Manuel da Silva Campos.

Vogais suplentes: o Técnico-adjunto de Informática, José Gonçalo Monteiro Colaço e a Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, Dr.ª Cândida Maria dos Santos Romba Guerreiro.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

21 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

22 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

22.1 — Excluídos e os aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

22.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local.

23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público nas instalações do Município e disponibilizada na página electrónica da autarquia (www.cm-almodovar.pt).

24 — Período experimental para Assistente Técnico — nos termos da alínea *b*) n.º 1 do artigo 76.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 180 dias.

25 — 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), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Almodôvar (www.cm-almodovar.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato portador de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

Município de Almodôvar, 29 de Junho de 2010. — O Vice-Presidente da Câmara, *Dr. João António Vale Soares Rodrigues Palma*.

303434168

Aviso n.º 13637/2010

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação favorável do órgão executivo, de 2 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República,* procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho da categoria/carreira de assistente técnico para exercer funções no Sector de Apoio Administrativo às Obras Particulares da Divisão do Ordenamento do Território e Gestão Urbanística desta Câmara Municipal, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Almodôvar.

2 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação extraída das FAQ's da DGAEP em 27.05.2010, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta prévia à ECCRC, prevista n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — 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.

4 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa-se no Município de Almodôvar.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 44.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, e no regulamento de organização dos serviços municipais (desenvolve funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos de prestação de bens e serviços, assegurando a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares; trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando outras formas de transmissão dos dados existentes; recolhe, examina, confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias, providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente).

7 — As descrições de funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, e funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha 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 de Fevereiro.

8 — Posicionamento remuneratório: a remuneração a atribuir será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

9 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto 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.

10 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Dezembro:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas *a*), *b*), *c*) d) e *e*) do número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles

11 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que o recrutamento se inicie de