

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 e, Experiência profissional.

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP}{4}$$

sendo:

**HA** — Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações mínimas exigidas 12 valores  
Habilitações superiores 14 valores

**FP** — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional — 0 valores  
Até 6 horas de formação — 8 valores  
6 a 12 horas de formação — 10 valores  
12 a 18 horas de formação — 12 valores  
18 a 30 horas de formação — 14 valores  
30 a 90 horas de formação — 16 valores  
90 a 120 horas de formação — 18 valores  
+ de 120 horas de formação — 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada acção formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas  
Uma semana = 30 horas  
Um mês = 120 horas

**EP** — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores  
Com experiência até 6 meses — 8 valores  
Com experiência até 1 ano — 10 valores  
Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores  
De 2 a 4 anos — 14 valores  
De 4 a 6 anos — 16 valores  
De 6 a 8 anos — 18 valores  
Superior a 8 anos — 20 valores

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

8.2 — 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentados. A aferição e valoração do factor experiência profissional inclui manobras, condução e manuseamento de máquinas pesadas e sistemas hidráulicos.

8.3 — A ponderação para a valoração final da Avaliação Curricular é de 70% e para a Entrevista Profissional de Selecção é de 30%, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.4 — A classificação final dos candidatos (CF), que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$COFC = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatas, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.5 — Motivos de exclusão: são excluídos os candidatos que obtenham em cada método de selecção uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido regularmente convocados, não lhes

sendo aplicado o método de selecção seguinte. Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, de acordo com o disposto no n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.6 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página electrónica.

9 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam de acta da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

10 — Constituição do júri:

Presidente: Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Directora do Departamento de Obras Municipais;

Vogais efectivos: Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

António Francisco Pinela Jonas, Chefe da Divisão de Trânsito e Vias de Comunicação do Departamento de Obras Municipais;

Vogais suplentes: António Manuel Gomes Pinto, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos;

José Augusto Ferreira Campos de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras por Administração Directa do Departamento de Obras Municipais.

11. — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (artigo 19.º, n.º 1, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

12 — 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.

13 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é fixada uma quota de 5% do total do número de postos de trabalho, com arredondamento para a unidade, para candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade  $\geq 60\%$ , ou seja, é reservado um lugar. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o atestado multiuso.

Paços do Município de Setúbal, 6 de Setembro de 2010. — A Vereadora, com competência delegada, *Carla Guerreiro*.

303705397

#### Aviso n.º 19434/2010

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de cinquenta postos de trabalho de assistente operacional (cantoneiro de limpeza) da carreira geral de assistente operacional do mapa de pessoal do Município de Setúbal.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 50.º e 6.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e dado não existir ainda reserva de recrutamento quer junto da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, quer interna, torna-se público para efeitos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que na sequência do meu Despacho n.º 264/2010, de 03/09/2010, precedido da aprovação do órgão executivo em reunião n.º 15/2010, de 04/08/2010 (deliberação n.º 330/2010) e aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de 31/08/2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de cinquenta postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado a termo resolutivo certo para a categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) da Carreira Geral de Assistente Operacional, e nos seguintes termos:

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e Lei n.º 3-A/2010, de 28 de Abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, 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.

2 — Caracterização dos postos de trabalho: procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos (cinquenta postos) 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.

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

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- 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.

5.2 — Habilitações literárias exigidas: escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, insusceptível de substituição por formação ou experiência profissional, sendo, nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de Dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de Janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e aos nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade nos termos dos art. os 6.º e 63.º da Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (Lei de bases do sistema de ensino).

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no 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 com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

5.3.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho referidos por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios de racionalização e de eficiência que devem presidir à actividade municipal, conforme deliberação tomada em reunião do órgão executivo de 04/08/2010 e aprovada pelo órgão deliberativo em sessão de 31/08/2010, foi autorizado o recrutamento excepcional de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 23.º da Lei n.º 3-A/2010, de 28 de Abril.

5.3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade especial, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Setúbal idênticos ao posto de trabalho para cuja actividade e consequente ocupação se publica o presente procedimento.

6 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6.2 — Formalização de candidaturas — A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada, em suporte de papel, através de documento próprio de utilização obrigatória, a solicitar no Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia. O formulário poderá ser entregue pessoalmente na Secção de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Setúbal, Praça do Brasil, n.º 17, 2910-285 Setúbal, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista);

6.3 — Não são admitidas candidaturas enviadas por correio electrónico.

6.4 — Documentos: Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a) a e) do ponto 5.1. do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas. No entanto, os requerimentos de admissão ao concurso de modelo tipo referido em 6.2. devidamente preenchidos e assinados, deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público quando se aplique;
- c) Fotocópia do Bilhete de Identidade válido ou do cartão de Cidadão;
- d) Declaração sob compromisso de honra, de que possui os requisitos constantes do ponto 5.1..

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

7.1. — 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.

7.2. — 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 o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

8. — Métodos de selecção: Tendo em conta a excepcional urgência do recrutamento, motivado pela carência de meios humanos, indispensáveis à realização das tarefas urgentes e inadiáveis, agravada pelos processos de aposentação em curso que exige uma resolução urgente dadas as características dos postos de trabalho os métodos de selecção a utilizar são os seguintes a valorar nos termos do artigo 53.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;  
Entrevista Profissional de Selecção (EPS), método complementar;

8.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar 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 do 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 e, Experiência profissional.

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP}{4}$$

sendo:

HA — Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações mínimas exigidas — 12 valores  
Habilitações superiores — 14 valores

FP — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional — 10 valores  
Até 6 horas de formação — 8 valores  
6 a 12 horas de formação — 10 valores  
12 a 18 horas de formação — 12 valores  
18 a 30 horas de formação — 14 valores  
30 a 90 horas de formação — 16 valores  
90 a 120 horas de formação — 18 valores  
+ de 120 horas de formação — 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada acção formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas  
Uma semana = 30 horas  
Um mês = 120 horas

EP — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores  
Com experiência até 6 meses — 8 valores  
Com experiência até 1 ano — 10 valores  
Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores  
De 2 a 4 anos — 14 valores  
De 4 a 6 anos — 16 valores  
De 6 a 8 anos — 18 valores  
Superior a 8 anos — 20 valores

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

8.2 — Entrevista Profissional de Selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistado

tador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados directamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

8.3 — A ponderação para a valoração final da Avaliação Curricular é de 70% e para a Entrevista Profissional de Selecção é de 30%, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.4 — A classificação final dos candidatos (CF), que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$COFC = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatas, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.5 — Motivos de exclusão: são excluídos os candidatos que obtenham em cada método de selecção uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido regularmente convocados, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte. Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, de acordo com o disposto no n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.6 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página electrónica.

9 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam de acta da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

10 — Constituição do júri:

Presidente: Elsa Cristina Morais Lopes, Directora do Departamento de Ambiente e Actividades Económicas;

Vogais efectivos: Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

Filipa Tavares Fernandes, Técnico Superior (Engenheiro do Ambiente);

Vogais suplentes: António Manuel Gomes Pinto, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos;

Vânia Marisa Sampaio Loureiro Araújo Faúlha, Técnico Superior (Recursos Humanos).

11. — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (artigo 19.º, n.º 1, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

12 — 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.

13 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é fixada uma quota de 5% do total do número de postos de trabalho, com arredondamento para a unidade, para candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade  $\geq 60\%$ , ou seja, são reservados três lugares. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o atestado multiuso.

Paços do Município de Setúbal, 6 de Setembro de 2010. — A Vereadora, com competência delegada, *Carla Guerreiro*.

303703241

### Aviso n.º 19435/2010

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho de técnico superior (gestão) da carreira geral de técnico superior do mapa de pessoal do Município de Setúbal.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 50.º e 6.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e dado não existir ainda reserva de recrutamento quer junto da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, quer interna, torna-se público para efeitos do disposto

na alínea a) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que na sequência do meu Despacho n.º 265/2010, de 03/09/2010, precedido da aprovação do órgão executivo em reunião n.º 15/2010, de 04/08/2010 (deliberação n.º 330/2010) e aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de 31/08/2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado a termo resolutivo certo para a categoria de Técnico Superior (Gestão) da Carreira Geral de Técnico Superior, e nos seguintes termos:

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e Lei n.º 3-A/2010, de 28 de Abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, 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.

2 — Caracterização do posto de trabalho: estudo e aplicação de métodos e instrumentos de gestão, executados com autonomia e responsabilidade, relativos aos vários domínios de actividade da administração municipal, nomeadamente jurídico-administrativo (organização e reformulação da estrutura orgânica dos serviços, modernização administrativa e desburocratização) acompanhamento e participação na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, funções de secretariado.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação do posto de trabalho referido (um posto) 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.

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

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Habilitações literárias exigidas: curso superior que confira o grau de licenciatura na área da Gestão e da Administração, insusceptível de substituição por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no 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 com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

5.3.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho referidos por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios de racionalização e de eficiência que devem presidir à actividade municipal, conforme deliberação tomada em reunião do órgão executivo de 04/08/2010 e aprovada pelo órgão deliberativo em sessão de 31/08/2010, foi autorizado o recrutamento excepcional de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 23.º da Lei n.º 3-A/2010, de 28 de Abril.

5.3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade especial, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Setúbal idênticos ao posto de trabalho para cuja actividade e consequente ocupação se publica o presente procedimento.

6 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6.2 — Formalização de candidaturas — A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada, em suporte de papel, através de documento próprio de utilização obrigatória, a solicitar no Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia. O formulário poderá ser entregue pessoalmente na Secção de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal