Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Sendo a ponderação para a valorização final 25%.

7.3 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo a ponderação final para a valorização final de 30%.

7.4 — Excepto quando afastados, por escrito, pelos 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 publicitado, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

7.5 — Avaliação curricular (AC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e avaliação de desempenho, que será determinada ela seguinte fórmula:

$$AC = HLx25\% + EPx25\% + FPx25\% + ADx25\%$$

Em que: HL = Habilitações literárias; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de desempenho.

A ponderação final para este factor, para a valorização final é de 45%.

7.6 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta prova será 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. A ponderação desta prova para a valoração final é de 25% e versará sobre os seguintes aspectos: Organização e método de trabalho; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal; Trabalho de equipa e cooperação; Realização e orientação para resultados; Conhecimentos especializados e experiência.

7.7 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo a ponderação final para a valorização final de 25%.

8. — A valoração final dos candidatos, a atribuir numa escala de 0 a 20 valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = PCTx45\% + APx25\% + EPSx30\%$$

em que:

VF= Valoração final; PCT= Prova prática de conhecimentos; AP= Avaliação psicológica; EPS= Entrevista profissional de selecção.

8.1. — A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = ACx45\% + EACX25\% + EPSx30\%$$

em que:

VF= Valoração final; AC= Avaliação curricular; EAC= Entrevista de avaliação de competências; EPS= Entrevista profissional de selecção

9. — Consideram-se excluídos os candidatos que:

Faltem a um dos métodos ou fase do método de selecção;

Obtenham uma valoração inferior a 9.5 valores, no método ou fases do método de selecção, não lhes sendo aplicado o método ou a fase seguinte.

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.

10 — Composição do júri de selecção:

Presidente: Luisa Fernanda Guerreiro Martins, Directora de Departamento de Intervenção Local e Gestão de Informação;

Vogais efectivos: Maria de Fátima Pereira Carvalho Martins, Chefe de Divisão de Acção Social, Saúde e Família, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Vera Margarida Vieira de Almeida, Técnico Superior da carreira de técnico superior;

Vogais suplentes: Maria José Brito Correia Cebola e Rosária Fátima Amado Farinha Cabrita, ambas Assistentes Técnicas da carreira de Assistente Técnico.

11 — As actas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

12 — Os candidatos excluídos são notificados através de carta registada/correio electrónico ou publicação em *Diário da República,* para a realização da audiência aos interessados nos termos dos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo.

No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, por uma das formas atrás referidas.

13 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Recursos Humanos, Formação e Qualificação da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas atrás previstas.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

15 — 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) devendo estar disponível para consulta no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal de Loulé e num jornal de expansão nacional, por extracto, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

16 — Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, na redacção da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

17 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal

Paços do Município de Loulé, 19 de Outubro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *Maria Teresa Francisco Menalha*.

303928471

Aviso n.º 23796/2010

Procedimento concursal n.º 63/2010 de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional (função de coveiro) da carreira de Assistente Operacional, conforme caracterização no mapa de pessoal,

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro na sua actual redacção, torna-se público que por proposta do Vice Presidente da Câmara de 13 de Outubro de 2010, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 20 de Outubro de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho supra-identificado.

2 — 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, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

3 — Fundamentação:

3.1 — Nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, foi tido em conta a existência de relevante interesse público no recrutamento e ponderada a eventual carência de recursos humanos na Actividade "Resíduos Sólidos" da Divisão de Higiene Urbana e Resíduos Sólidos, conforme se encontra expresso na proposta acima citada.

3.2 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, não foi possível recorrer à mobilidade interna, por não existirem trabalhadores disponíveis para exercerem as funções exigidas. O recrutamento será efectuado como previsto nos pontos 7.1, 7.2 e 7.3 do presente documento.

4 — Caracterização do posto de trabalho: um posto de trabalho, na categoria de Assistente Operacional para desempenho da actividade "Resíduos Sólidos" da Divisão de Higiene Urbana e Resíduos Sólidos, conforme caracterização prevista no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Loulé (CML), referido no n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro,

5 — Descrição sumária das funções a exercer no posto de trabalho a concurso: As inerentes ao conteúdo funcional da categoria, descrito no Anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as que se encontram estabelecidas no artigo 29.º, do Anexo II do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 203, de 19 de Outubro de 2010, designadamente: as actividades a serem desenvolvidas prendem-se com a abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais, cuidar do sector do cemitério que lhe está atribuído, preencher os documentos inerentes à execução da actividade, cumprir com os requisitos e com as práticas definidas nos processos e procedimentos aplicáveis à Divisão de Higiene Urbana e Resíduos Sólidos e participar na resolução de não conformidades e na implementação de acções correctivas e preventivas.

6 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia e da consulta à página electrónica da DGAEP, constata-se a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

7 — Requisitos de Admissão:

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

a) Ter nacionalidade portuguesa, 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 robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Requisitos específicos de admissão:

Habilitações Literárias exigidas: Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais;

7.1 — 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 da Câmara Municipal de Loulé idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.2 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do estabelecido nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

7.3 — Conforme determina o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, tendo em conta os princípios de produtividade, racionalização e eficácia que devem presidir a actividade desta Câmara Municipal, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 7.2. se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, cuja fundamentação se encontra expressa no ponto n.º 3 do presente aviso.

8 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (01 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.

9 — Local de trabalho: Área do Município de Loulé.

10 — A formalização das candidaturas é realizada mediante preenchimento do *"formulário de candidatura ao procedimento concursal" (*disponível na página www.cm-loule.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Loulé, devidamente datado e assinado e acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo actualizado, devidamente datado e assinado;
b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
c) Fotocópia do documento de identificação;
d) Fotocópia do número fiscal de contribuinte;
e) Fotocópia do documento comprovativo das acções de formação frequentadas, se for o caso;
f) Documento comprovativo da experiência profissional, onde constem as funções/actividades exercidas, bem como a duração das mesmas, e ainda a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou funções ou actividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, se for o caso;
g) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, sendo o caso, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções.

10.1 — Nos termos dos n.os 6 e 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Loulé ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, excepto o que consta na alínea *a*), desde que expressamente declarem que os mesmos se encontram arquivados no respectivo processo individual.

10.2 — A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais encontra-se substituída por declaração do candidato no formulário — tipo de candidatura.

11 — A apresentação da candidatura pode ser efectuada por correio registado com aviso de recepção, para o endereço, Praça da República, 8104-001 Loulé, até o termo do prazo fixado.

11.1 — Pode também ser entregue pessoalmente no serviço de Expediente da Câmara Municipal de Loulé, Travessa de S. Pedro, entre as 9 e as 12 horas e 30 minutos e entre as 14 e as 17horas e 30 minutos.

12 — Métodos de selecção e critérios a utilizarem: Os métodos de selecção adoptados são os obrigatórios, previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

12.1 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC), (20 valores) é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, revestindo natureza prática, com duração máxima de 90 minutos, será realizada individualmente, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a valoração final de 70 % e incidirá sobre o seguinte: abertura e aterro de sepultura.

12.2 — Avaliação Psicológica (AP), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, 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, sendo valorada 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. Sendo a ponderação para a valorização final 30 %.

12.3 — Excepto quando afastados, por escrito, pelos 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 publicitado, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

12.4 — Avaliação curricular (AC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e avaliação de desempenho referente aos últimos 02 (dois) anos, que será determinada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{EP+HL+FP+AD}{4}$$

Em que: EP = Experiência profissional; HL = Habilitações literárias; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de desempenho.

A ponderação da avaliação curricular é de 70 %, para a valoração final.

12.5 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta prova será 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. A ponderação desta prova para a valoração final é de 30 % e versará sobre os seguintes aspectos: Orientação para o serviço público; organização e método de trabalho; orientação para a segurança;

responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; trabalho de equipa e cooperação; conhecimentos específicos e experiência.

13 — A valoração final dos candidatos, a atribuir numa escala de 0 a 20 valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula: VF = PPCx70% + APx30%

Em que: VF= Valoração final; PPC= Prova prática de conhecimentos; AP= Avaliação psicológica;

13.1. — A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula: VF = ACx70% + EACx30%

Em que: VF= Valoração final; AC= Avaliação curricular; EAC= Entrevista de avaliação de competências;

14 — Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência na presente contratação e considerando o disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os métodos de selecção indicados poderão ser aplicados de forma faseada, em função do número de candidaturas, sendo que a aplicação do segundo método será efectuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico — funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.

15 — Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de selecção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9.50 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

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.

16 — Composição do júri de selecção:

Presidente: Paula Maria Lúcio Mendes; Chefe de Divisão de Higiene Urbana e Resíduos Sólidos

Vogais efectivos: Maria Helena Iria Guerreiro, Assistente Técnico da carreira de Assistente Técnico, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Sandra Marisa Pereira Almeida, técnica superior da carreira de Técnico Superior;

Vogais suplentes: Fernando Luís Nobre Coreia Carapeto e Hugo Miguel Madeira, ambos Encarregados Operacionais da carreira de Assistente Operacional

17 — As actas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18 — Os candidatos excluídos são notificados através de carta registada/correio electrónico ou publicação em *Diário da República,* para a realização da audiência aos interessados nos termos dos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo.

No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, por uma das formas atrás referidas.

19 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Qualidade da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas atrás previstas.

20 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, após aplicação dos métodos de selecção.

21 — 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) devendo estar disponível para consulta no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal de Loulé e num jornal de expansão nacional, por extracto, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

22 — Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, na redacção da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Paços do Município de Loulé, 03 de Novembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *Maria Teresa Francisco Menalha*.

303928585

Aviso n.º 23797/2010

Procedimento concursal n.º 54/2010 de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Técnico da carreira de Assistente Técnico, conforme caracterização no mapa de pessoal.

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro na sua actual redacção, torna-se público que por proposta do Vice Presidente da Câmara de 13 de Outubro de 2010, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 20 de Outubro de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho supra-identificado.

2 — 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, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

3 — Fundamentação:

3.1 — Nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, foi tido em conta a existência de relevante interesse público no recrutamento e ponderada a eventual carência de recursos humanos na Actividade "Administração Geral" da Divisão de Gestão Financeira e Candidaturas, conforme se encontra expresso na proposta acima citada.

3.2 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, não foi possível recorrer à mobilidade interna, por não existirem trabalhadores disponíveis para exercerem as funções exigidas. O recrutamento será efectuado como previsto nos pontos 7.1, 7.2 e 7.3 do presente documento.

4 — Caracterização do posto de trabalho: um posto de trabalho, na categoria de Assistente Técnico para desempenho da actividade "Administração Geral" exercendo as competências de Apoio Técnico da Gestão Orçamental e Financeira da Divisão de Gestão Financeira e Candidaturas, conforme caracterização prevista no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Loulé (CML), referido no n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

5 — Descrição sumária das funções a exercer no posto de trabalho a concurso: As inerentes ao conteúdo funcional da categoria, descrito no Anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as que se encontram estabelecidas no artigo 13.º, do Anexo II do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 203, de 19 de Outubro de 2010, nomeadamente funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços e, essencialmente, de registo dos documentos contabilísticos na aplicação informática do POCAL, por forma, a manter actualizada a informação contabilística e financeira do Município.

6 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia e da consulta à página electrónica da DGAEP, constata-se a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

7 — Requisitos de Admissão:

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

a) Ter nacionalidade portuguesa, 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 robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.