de uma rotura em tubo PVC, execução de tubagem em polietileno para um sistema de rega. Terá a duração de 3 horas e meia.

Para o concurso referenciado em E — Tipo de ferramentas, máquinas, sua conservação e cuidados a ter com o seu manuseamento; Noções sobre prevenção de acidentes no trabalho conhecimentos sobre sinalização de trabalhos e colocação de sinais; Terras, terriços e compostos; Estrumes e fertilizantes; Tipos de rega. Sendo na prática executada por — Poda de árvores e arbustos; Meios de reprodução de plantas; Corte de relva; Identificação de espécies arbóreas, arbustivas e herbáceas; Preparação de uma faixa de terreno para arrelvamentos; Plantação e manutenção de elementos decorativos verdes — árvores de alinhamento, para sombra e para flor, arbustos, herbáceas e sebes. Terá a duração de noventa minutos.

12.2 — A 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.

12.3 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 70\%PC + 30\%AP$$

13 — Opção por métodos de selecção nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13.1 — A 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;

13.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.3 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

14 — De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, porque se prevê um elevado número de candidaturas, superior a 100, será utilizado um único método de selecção obrigatório — Prova de Conhecimentos (PC), valorizado em 70 %, complementado com o método de selecção facultativo — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorizada em 30 %.

14.1 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) 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.

15 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º.83-A/2009, de 22 de Janeiro;

17 — Nos termos da alínea *t*) n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, os candidatos tem 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

18 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima mencionada.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada no Expositor do Atendimento Único e disponibilizada na página electrónica do Município — www.cm-viseu.pt;

20 — Quota de emprego para pessoas com deficiência:

Para os concursos referenciados em A e E — Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;

Para os concursos referenciados em B, C e D — Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;

20.1 — Os candidatos com deficiência devem, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção;

21 — Composição do júri do concurso:

Presidente: — Prof. António da Cunha Lemos, Vereador;

Vogais efectivos: Eng.º José Rodrigues Gonçalves, Chefe de Divisão, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng.º Jorge Filipe Pereira da Silva Borges, Técnico Superior;

Vogais suplentes: Dr.ª Alexandra Paula Rodrigues da Fonseca e Silva, Chefe de Divisão e Eng.ª Ana Margarida de Melo Carvalho, Técnica Superior.

22 — 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 e, por extracto, num jornal de expansão nacional.

23 — 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.

24 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

29 de Dezembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vereador, *Dr. Hermínio Loureiro Magalhães*.

304150986

Aviso n.º 1592/2011

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, e em consonância com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por proposta aprovada por deliberação do Órgão Executivo de 11 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, para preenchimento de dois postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal desta Câmara, da carreira e categoria de Encarregado Operacional — Parques Desportivos e Higiene e Limpeza, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 3-B/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 Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — A publicitação do presente procedimento concursal é efectuada na sequência da verificação da inexistência de reservas de recrutamento interna no Município, assim como na sequência da dispensa temporária de obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

3 — Caracterização das funções — as constantes do Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conforme caracterização específica do mapa de pessoal do Município de Viseu, as quais fazem parte integrante do processo do procedimento concursal, desempenhando a sua actividade nos Parques Desportivos do Fontelo e na Limpeza.

4 — Validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento 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, sendo válido para 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

5 — Local de trabalho — as funções serão exercidas na área do Município de Viseu.

6 — Remuneração — Tendo em conta o preceituado na alínea *a*) n.º 1 do artigo 55.º da LVCR, a posição remuneratória do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com esta Câmara Municipal e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7 — Requisitos de admissão:

7.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sendo 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 não interdito para o exercício das funções a 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;

7.2 — Requisito habilitacional exigido — Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais;

7.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas;

7.4 — De acordo com a alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 Viseu, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8 — Âmbito de recrutamento: Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida;

8.1 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público, previamente estabelecida, conforme disposto no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

9 — Prazo e forma para apresentação da candidatura:

9.1 — 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;

9.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo, disponível no Atendimento Único e no site do Município (www.cm-viseu.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Viseu, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente no Atendimento Único, durante as horas normais de expediente, das 8h 30 m às 17h 30 m, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo para entrega de candidaturas, para a Câmara Municipal de Viseu, Praça da República, 3514-501 Viseu;

9.3 — Os requerimentos de candidatura, devidamente datados e assinados, deverão sob pena de exclusão, ser acompanhados dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias,

b) Fotocópia do Bilhete de Identidade e do cartão de contribuinte ou cartão de cidadão,

c) Currículo profissional detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde constem designadamente as acções de formação e a experiência profissional, desde que devidamente comprovados, sob pena de os mesmos não serem considerados,

d) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a RJEP, a carreira/categoria de que seja titular, a actividade/funções que executa, em especial a que corresponde às funções agora a contratar e o órgão ou serviço onde exerce funções e a respectiva avaliação de desempenho;

9.4 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Viseu ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no processo individual.

10 — Não é permitida a apresentação do requerimento de candidatura ou documentos, por via electrónica.

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

12 — Métodos de selecção — nos termos do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento, são:

a) Prova de Conhecimentos (PC)

b) Avaliação Psicológica (AP)

12.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita, a sua valoração será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, com carácter eliminatório, e terá a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde que estes não sejam anotados.

Programa e Legislação:

Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias — Lei n.º 169/99, de 18/09, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11/01;

Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) — Lei n.º 59/2008, de 11/09;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 09/11;

Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR) — Lei n.º 12-A/2008, de 27/02;

Código do Procedimento Administrativo (CPA) — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

12.2 — A 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, 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.

12.3 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 70\%PC + 30\%AP$$

13 — Opção por métodos de selecção nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC)

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13.1 — A 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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho.

13.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.3 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração

inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

14 — De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, porque se prevê um número elevado de candidaturas, superior a 20, será utilizado um único método de selecção obrigatório — Prova de Conhecimentos (PC), valorizado em 70 %, complementado com o método de Selecção facultativo — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorizada em 30 %.

14.1 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) 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. Aspectos a avaliar:

Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correcção do discurso;

Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projecto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à actualidade;

Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de actividade a prover;

Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

15 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — Nos termos da alínea *t*) n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, os candidatos tem 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

18 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima mencionada.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada no Expositor do Atendimento Único e disponibilizada na página electrónica do Município — www.cm-viseu.pt.

20 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;

20.1 — Os candidatos com deficiência devem, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

21 — Composição do júri do concurso:

Presidente — Dr. Joaquim Américo Correia Nunes, Vice-Presidente;

Vogais efectivos: Dr.ª Dora Maria Mariano Gonçalves, Chefe de Divisão, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng.ª Ana Margarida de Melo Carvalho, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Dr. António José Batista e Eng.ª Madalena do Rosário Marques Sousa Almeida Rolo, Técnicos Superiores.

22 — 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 publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal e, por extracto, num jornal de expansão nacional.

23 — 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.

24 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

Em 29 de Dezembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vereador, *Dr. Hermínio Loureiro Magalhães*.

304156404

Aviso n.º 1593/2011

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo determinado

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, e em consonância com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por proposta aprovada por deliberação do Órgão Executivo de 11 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, para preenchimento de 2 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, para a carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, ao abrigo do disposto na alínea *h*) do n.º 1 do artigo 93.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, pelo período de 1 (um) ano, eventualmente renovável.

Ref. A — Um lugar na carreira/categoria de Técnico Superior (Design Paisagístico);

Ref. B — Um lugar na carreira/categoria de Técnico Superior (Engenharia Civil — Ramo de Planeamento e Urbanismo).

1 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 3-B/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 Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — A publicitação do presente procedimento concursal é efectuada na sequência da verificação da inexistência de reserva de recrutamento interna no Município, assim como na sequência da dispensa temporária de obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

3 — Caracterização das funções — as constantes do Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conforme caracterização no mapa de pessoal do Município de Viseu. Para concurso referenciado em A — Contribuir para a valorização paisagística possibilitando o enquadramento dos conteúdos dos instrumentos de gestão territorial, no âmbito do estudo, concepção e aplicação de metodologias de design da elaboração de propostas e projectos de qualificação de espaços interiores e exteriores, naturais ou culturais, visando a consolidação da identidade urbana. Complementarmente são exercidas valências no âmbito de processos inerentes à gestão territorial e paisagística, propondo e seleccionando materiais, estudos e usos compatíveis com a identidade local e cultural da comunidade;

Para concurso referenciado em B — Desenvolvimento e aplicação de mecanismos de perequação compensatória, inseridos em PP ou EU; caracterização de procedimentos de natureza urbanística, envolvendo a elaboração de PU e PP, servidões administrativas e estruturação fundiária de operações de emparcelamento.

4 — Validade — O procedimento concursal é válido para os postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo válido para 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

5 — Local de trabalho — as funções serão exercidas no Departamento de Habitação e Urbanismo do Município de Viseu.

6 — Remuneração — Tendo em conta o preceituado na alínea *a*) n.º 1 do artigo 55.º da LVCR, a posição remuneratória do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com esta Câmara Municipal e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7 — Requisitos de admissão:

7.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sendo 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 não interdito para o exercício das funções a 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;