

12.3 — Por razões de celeridade, caso o número de candidatos admitidos seja superior a 100, e de forma a não causar prejuízo à normal actividade dos serviços, os métodos de selecção serão realizados de forma faseada, aos candidatos aprovados no 1.º método de selecção, por tranches sucessivas de 20 candidatos, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

13 — A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da aplicação das seguintes fórmulas:

$$OF = (70 \% * PCP + 30 \% * EPS) \text{ ou } OF = (70 \% * AC + 30 \% * EPS)$$

Sendo: OF = Ordenação Final; PCP = Prova de Conhecimentos Prática; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

14 — Os métodos de Selecção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método de selecção seguinte.

15 — Critérios de Selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação constam das actas das reuniões do júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — A notificação dos candidatos admitidos/excluídos, bem como a convocação para os métodos de selecção faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

17 — A publicação da Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos será efectuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Núcleo de Recrutamento e Selecção e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em www.cm-santarém.pt.

18 — A prova de conhecimentos é de natureza prática, com a duração máxima de uma hora, versando sobre os seguintes conteúdos:

Referências A: e B: Manobras práticas em viaturas de bombeiros e equipamentos a elas afectos;

Referência C: — Recolha de contentores em viatura própria; Varredura manual com acompanhamento de soprador manual; Varredura manual em cantão; Limpeza de sanitários públicos.

19 — Composição do Júri:

Referência A: e B:

Presidente: Nuno Miguel Moleiro de Oliveira, Comandante dos Bombeiros Municipais, em Regime de Substituição.

Vogais efectivos: Luís Filipe Marques de Oliveira, Bombeiro de 3.ª Classe e Lucília Maria Sousa Silva Coimbra, Bombeiro de 2.ª Classe.

Vogais suplentes: Raul Domingos Santos Piedade, Bombeiro de 2.ª Classe e Vítor Manuel Silva Piedade, Bombeiro de 2.ª Classe.

Referência C:

Presidente: Paulo Manuel Martins Machado, Director do Departamento de Gestão de Espaços Públicos e Equipamentos, em Regime de Substituição.

Vogais efectivos: Laura Maria Ribeiro Guerra, Chefe da Divisão Gestão de Espaços Públicos, em Regime de Substituição e José Inácio Carreto Rodrigues, Encarregado Geral Operacional, em Mobilidade Interna Intercarreiras.

Vogais suplentes: Mário José Silva Piedade, Encarregado Operacional e António Luís de Sousa Aranha, Encarregado Operacional.

19.1 — O primeiro vogal efectivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

20 — Critérios de ordenação preferencial:

20.1 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada, e republicada, pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

21 — Em cumprimento, da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

22 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada, e republicada, pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à sua publicação, no *Diário da República*, na página electrónica da Câmara Municipal de Santarém e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 de Julho de 2011. — A Vereadora, *Teresa Catarina Pereira Maia* (com competência delegada e Subdelegada por via do Despacho n.º 81/P, de 02/09/2010, do Presidente da Câmara).

305001217

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 16256/2011

Procedimento concursal de selecção para provimento de 1 lugar de direcção intermédia de 2.º grau Chefe de Divisão de Ambiente e Saneamento Básico

Na sequência do procedimento concursal de selecção para provimento de 1 lugar de direcção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão de Ambiente e Saneamento Básico, publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 82, de 28 de Abril de 2011, na Bolsa de Emprego Público no dia 28 de Abril de 2011 e no Jornal Correio da Manhã no dia 29 de Abril de 2011, em conformidade com o estabelecido no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicável às Autarquias por força do disposto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho;

Considerando que o júri de selecção, após efectuar a avaliação curricular e a entrevista pública de selecção, propôs a nomeação da candidata Susana Isabel Pereira Espada para o cargo de Chefe de Divisão de Ambiente e Saneamento Básico, atendendo que reúne os requisitos definidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto e aplicável às Autarquias por força do disposto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, e possui o currículo, o perfil e a experiência adequados para o desempenho do cargo, designadamente pela sua experiência profissional e o seu conhecimento da realidade autárquica, atendendo que exerce funções na Câmara Municipal de Santiago do Cacém desde 14 de Junho de 2004;

Determino, no uso da competência que me é conferida pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro e pelo n.º 3 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, conjugado com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril, a nomeação da técnica superior Susana Isabel Pereira Espada, para exercer o cargo de Chefe de Divisão de Ambiente e Saneamento Básico, em comissão de serviço, pelo período de três anos.

Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, o provimento é feito por urgente conveniência de serviço a partir da data do presente despacho de nomeação.

Nota curricular

Nome: Susana Isabel Pereira Espada

Data de nascimento: 30/01/1980

Habilitações académicas:

Licenciatura em Engenharia Civil da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Beja.

Experiência Profissional:

Engenheira Técnica Civil — Estagiária, na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, de 01 de Julho de 2003 a 31 de Março de 2004;

Técnica Superior de 2.ª classe, na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, de 14 de Junho de 2004 a 07 de Setembro de 2010;

Chefe da Divisão de Ambiente e Saneamento Básico na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, em regime de substituição, desde 08 de Setembro de 2010.

21 de Julho de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Vítor Proença*.

304966576

Aviso n.º 16257/2011

Aviso de abertura

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (mecânico) da carreira geral de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 07 de Abril de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a

contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho na carreira geral de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Mecânico) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Legislação aplicável: 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, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

4 — Prazo de validade — Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

5 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

6 — Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas nas directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente no âmbito da manutenção de frota, reparação e conservação de viaturas automóveis.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, conforme o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro com as limitações impostas pelo artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Dezoito 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 da vacinação obrigatória.

9 — Habilitações exigidas: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — 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 no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à actividade municipal, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação da Câmara Municipal de 07 de Abril de 2011.

13 — Formalização da candidatura:

13.1 — A candidatura deve ser formalizada através de Formulário, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de Maio, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia (www.cm-santiagocacem.pt).

13.2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel ou por via electrónica, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão;
- c) Fotocópia do cartão de contribuinte;

d) Currículo profissional detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado;

e) Os Candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;

f) Declaração de vínculo de emprego público, se for o caso, onde conste, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que seja titular, o tempo de serviço na carreira/categoria, a actividade que executa e a avaliação de desempenho obtida no último ano que cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao presente posto de trabalho.

13.3 — É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c), d) e e) do n.º 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.

13.4 — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio registado com aviso de recepção, para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Praça do Município, 7540-136 — Santiago do Cacém, ou ainda, através de correio electrónico para o e-mail (dgrh@cm-santiagocacem.pt).

13.5 — Os candidatos que exerçam funções neste Município, ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de selecção e critérios gerais:

14.1 — 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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS);

14.2 — Nos restantes casos e aos excepcionados no número anterior, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação psicológica (AP);
- c) Entrevista profissional de selecção (EPS).

14.2.1 — A Avaliação curricular 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.

14.2.2 — A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respectivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

14.2.3 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, será teórica prática com a duração de duas horas e assentará sobre os seguintes temas:

Montagem de anexo em motor a diesel, identificação e resolução de avaria no funcionamento de motor a diesel.

14.2.4 — A avaliação psicológica 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. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respectivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, doze, 8 e 4.

14.2.5 — A 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 o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

14.3 — Caso sejam admitidos candidatos em número elevado (≥ 100) a utilização dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação dos 2.º e 3.º métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo ou terceiro métodos aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

14.4 — Ponderação e valoração final:

14.4.1 — As ponderações a utilizar para cada método de selecção são os seguintes:

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação 45 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação 25 %;
- c) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação 45 %;
- d) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação 25 %;
- e) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação 30 %.

14.4.2 — Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de selecção aplicados a cada candidato:

- a) $VF = 45 \% AC + 25 \% EAC + 30 \% EPS$, Ou:
- b) $VF = 45 \% PC + 25 \% AP + 30 \% EPS$.

14.5 — 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 dos métodos, constam das actas do Júri do procedimento de selecção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14.6 — Cada método de selecção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método de selecção seguinte.

14.6.1 — Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção.

14.7 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é 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.

14.8 — 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.

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página electrónica.

16 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página electrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicação.

17 — Por despacho da Sr.ª Vereadora com competência delegada na área de recursos humanos, datado de 27 de Abril de 2011 o júri é composto pelos seguintes elementos:

Presidente: Nuno Miguel Franco Gonçalves, Técnico Superior.
Vogais efectivos:

- 1.º Jorge Humberto Pereira Neves, Encarregado Operacional;
- 2.º Maria João Modesto Sobral Soares do Nascimento Ruivo, Assistente Técnico;

Vogais suplentes:

- 1.º José Carlos Nabais Correia, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Equipamento;
- 2.º Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Técnico Superior.

O 1.º vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

18 — Notificação dos candidatos: A notificação dos candidatos é efectuada por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2011, de 3 de Fevereiro o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

21 de Julho. — A Chefe de Divisão (no uso de competência subdelegada), *Anabela Duarte Cardoso*.

304966446

Aviso n.º 16258/2011

Aviso de abertura

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (pedreiro) da carreira geral de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 28 de Abril de dois mil e onze, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho na carreira geral de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Pedreiro) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Legislação aplicável: 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, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

4 — Prazo de validade — Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

5 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

6 — Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas nas directivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente, trabalho de manutenção e conservação em espaços públicos, no âmbito de intervenções de construção civil.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, conforme o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro com as limitações impostas pelo artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Dezoito 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 da vacinação obrigatória.

9 — Habilitações exigidas: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — 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 no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

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