MUNICÍPIO DE SINTRA

Aviso (extracto) n.º 22444/2010

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que foram celebrados contratos de trabalho por tempo indeterminado, com os seguintes trabalhadores:

Por despacho do Exmº. Senhor Presidente da Câmara, de 6 de Setembro de 2010, para a carreira de Assistente Técnico, categoria de Assistente Técnico, para a 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 1, correspondente a 683,13 euros:

Sheila Cristina Gonçalves Sousa, cujo início de funções ocorreu em 1 de Outubro de 2010.

Por despacho do Exmº. Senhor Presidente da Câmara, de 23 de Setembro de 2010, para a carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional, para a 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 1, correspondente a 475,00 euros:

Mónica Andreia Teixeira Pinto, Paula Jesus Lopes Siquenique Vivas, Regina Marisa Palma Matos Santos, cujo início de funções ocorreu em 11 de Outubro de 2010;

Cátia Regina Gomes Paulino, cujo início de funções ocorreu em 15 de Outubro de 2010;

Suzete Jesus Real Isidro Fernandes, cujo início de funções ocorreu em 18 de Outubro de 2010.

Sintra, 20 de Outubro de 2010. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, conferida pelo despacho n.º 21A-P/2010, de 3 de Maio, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Dr.ª Maria de Jesus Camões Cóias Gomes*.

303838845

MUNICÍPIO DE TAVIRA

Aviso n.º 22445/2010

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torna-se público que por despacho da Vereadora de Administração e Finanças datado de 4/08/2010 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Direito) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no 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, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4.º do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado artigo 6.º, conjugado com a alínea *g*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Tavira.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores. Emissão de pareceres jurídicos sobre todas as matérias compreendidas nas atribuições e competências dos órgãos municipais, nomeadamente nas seguintes áreas:

a) Planeamento, controlo e gestão urbanística;
b) Contratação pública e respectiva execução;
c) Gestão de bens do domínio municipal;
d) Reposição da legalidade;
e) Atribuição de apoios a actividades de interesse municipal;
f) Atribuição de apoios de natureza social;
g) Regulamentação municipal.

Instrução de procedimentos administrativos, em especial nas áreas a que se referem as alíneas *a*) a *d*) e *g*) do ponto anterior. Instrução de processos de contra — ordenação; Apoio aos órgãos municipais; Atendimento ao público; Apoio aos restantes trabalhadores do Município e promoção de sessões de formação/esclarecimento internas. Gestão de Processos de Promoção e Protecção da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens de Tavira.

7 — Remuneração: O posicionamento remuneratório será objecto de negociação nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de admissão: Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;
b) Ter 18 anos completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Direito.

9 — Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, exceptuando os que se encontrem em mobilidade especial, conforme o disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na secção de recursos humanos e na página electrónica do Município (www.cm-Tavira.pt), podendo ser entregues pessoalmente na secção de recursos humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Tavira, Praça da República, 8800-951 Tavira, expedidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

10.2 — Os formulários deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

Certificado de habilitações literárias (fotocópia);
Curriculum Vitae;
Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia);
Declaração onde conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como à carreira e categoria, actividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções.

10.3 — Os candidatos que exerçam funções no Município, para o quais é aberto o presente procedimento concursal, estão dispensados

da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, nesses casos, o júri do concurso solicitará oficiosamente os mesmos ao respectivo serviço de recursos humanos.

11 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

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

11.2 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.3 — Para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1 e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11.4 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão.

É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

12 — Métodos de selecção: Nos termos do no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, e dos artigos 6.º, n.º 1, 9.º, 10.º e 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

12.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, assume a forma oral, com consulta, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 60 minutos.

A legislação sobre a qual versará a Prova de Conhecimentos (PC) é a seguinte: Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, e respectivas alterações; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, e respectivas alterações; Código dos Contratos Públicos — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, e respectivas alterações; Regime Jurídico do Ingresso e Permanência na Actividade da Construção — Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de Janeiro e respectivas alterações; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e respectivas alterações; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e respectivas alterações; Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação — Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, e respectivas alterações; Regime Jurídico da Qualificação Profissional Exigível aos Técnicos Responsáveis pela Elaboração e Subscrição de Projectos, pela Fiscalização e pela Direcção de Obra — Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho; Regime Jurídico da Instalação, Funcionamento e Modificação de Estabelecimentos de Restauração ou de Bebidas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 234/2007, de 19 de Junho, e respectivas alterações; Decreto Regulamentar n.º 28/2008, de 27 de Novembro; Portaria n.º 537/2007, de 17 de Julho e Declaração de Rectificação n.º 1474/2007, de 7 de Setembro; Instalação e Funcionamento dos Recintos de Espectáculos e de Divertimentos Públicos — Decreto-Lei n.º 309/2002, de 16 de Dezembro, e respectivas alterações; Regime Jurídico da Instalação, Funcionamento e Modificação de Estabelecimentos de comércio de produtos alimentares e alguns estabelecimentos de comércio não alimentar e de prestação de serviços que podem envolver riscos para a saúde e segurança das pessoas) — Decreto-Lei n.º 259/2007, de 17 de Julho, e respectivas alterações; Portarias n.os 789/2007, 790/2007 e 791/2007, todas de 23 de Julho; Regulamento Geral do Ruído — Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de Janeiro, e respectivas alterações; Regime Jurídico da Instalação, Exploração e Funcionamento dos Empreendimentos Turísticos — Decreto -Lei n.º 39/2008, de 7 de Março, e respectivas alterações; Código Penal — Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de Março e respectivas alterações; Código de Processo Penal — Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de Fevereiro e respectivas alterações; Regime Geral das Contra-Ordenações e Coimas — Decreto -Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro, e respectivas alterações; Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos — Lei n.º 50/2004, de 24 de Agosto e respectivas alterações.

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.

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.3 — 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. A entrevista profissional de selecção é 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.

12.4 — Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e caso não tenha exercido o direito de opção pelos métodos anteriores, os métodos de selecção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

12.5 — 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.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

Habilitação Académica (HA);

Formação Profissional (FP) — onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Experiência Profissional (EP) — onde será ponderada a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

Avaliação do Desempenho (AD) — relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)]$$

Os critérios da avaliação curricular e da entrevista profissional de selecção, constam da acta de reunião do júri do concurso.

12.6 — A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) é 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. Ao guião da entrevista estará associado uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

12.7 — A Ordenação Final será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção:

$$1 — OF = [(PC \times 55\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \text{ x } 20\%)]$$
$$2 — OF =[(AC \times 55\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 20\%)]$$

em que:

OF = Ordenação Final;
PC= Prova de Conhecimentos;
AP= Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

12.8 — Nos termos dos n.os 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de selecção bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12.9 — De conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 e sem prejuízo do disposto no ponto 12.9.1, por razões de celeridade, em virtude da urgência do recrutamento em causa, os métodos de selecção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma:

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

Aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação da necessidade;

Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam a necessidade que deu origem à publicitação do presente procedimento concursal.

12.9.1 — Excepcionalmente e, designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório os definidos nas alíneas *a*) dos n.os 1 ou 2 do artº. 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2.

13 — Composição do Júri:

Presidente: Vladimir Ruivo Martins, Chefe da Divisão Jurídica.

Vogais efectivos:

Maria Noélia da Conceição Pereira, Chefe da Divisão Administrativa, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

Sílvia Isabel Cavaco Ferro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

Vogais suplentes:

Ana Cristina Rodrigues Palindra, Directora do Departamento Administrativo e Financeiro.

Margarida Modesto Galego Rodrigues de Jesus, Técnica Superior.

14 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, desde que as solicitem.

15 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados nos termos e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

16 — A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos do método de selecção Avaliação Curricular.

16.1 — Critério de desempate — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1.

17 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação do método de selecção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

17.1 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, será publicitada nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

18 — 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

Paços do Município de Tavira, 26 de Outubro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jorge Botelho*.

303863444

Aviso n.º 22446/2010

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torna-se público que por despacho da Vereadora de Administração e Finanças datado de 4/08/2010 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (Licenciatura em Psicologia Clínica) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no 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, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4.º do artigo 6. º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado artigo 6.º, conjugado com a alínea *g*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na Divisão de Educação e Juventude.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos ou serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores.

7 — Remuneração: O posicionamento remuneratório será objecto de negociação nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de admissão: Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;