

Aprovar os termos de referência respetivos;

Dispensar essa alteração de realização de avaliação ambiental estratégica, face aos fundamentos constantes nos termos de referência;

Que essa alteração é acompanhada pela CCDR, nos termos do artigo 119.º, conjugado com o artigo 86.º do Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;

Que o prazo de elaboração dessa alteração, de acordo com os termos de referência é 240 dias.

Os termos de referência estão disponíveis no Setor de Gestão Urbanística desta Câmara Municipal, em horário normal de serviço das 9h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, e na página da internet da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, no sítio www.cm-ferreiradozezere.pt

As observações ou sugestões a apresentar deverão ser formuladas por escrito e endereçadas ao Presidente da Câmara Municipal ou entregues diretamente no Setor de Gestão Urbanística, num período de 15 dias contados após a publicação deste aviso no *Diário da República*.

Para constar e surtir os devidos efeitos, se torna público que o presente aviso vai ser publicado no *Diário da República*, 2.ª série, depois de outros de igual teor terem sido afixados nos locais de estilo e divulgados num jornal nacional e em dois locais, na plataforma colaborativa de gestão territorial e na página da Internet desta Câmara Municipal.

27 de fevereiro de 2017. — O Presidente da Câmara, *Dr. Jacinto Manuel Lopes Cristas Flores*.

610299323

Aviso n.º 2862/2017

Procedimento Concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Técnico (Turismo).

1 — Nos termos do disposto nos artigos 28.º, 30.º, 31.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em 26 de janeiro de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, nos termos e de acordo com as regras previstas na legislação aplicável, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira e categoria de Assistente Técnico (Turismo).

2 — Consultada a entidade centralizadora para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), em cumprimento do disposto no artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, atribuição ora conferida ao INA, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi prestada a seguinte informação em 09 de fevereiro de 2017: “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de Assistente Técnico (área de Turismo), declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

3 — Caracterização dos postos de trabalho

Desempenho de funções de complexidade de grau 2, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, constantes no anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, na carreira e categoria de assistente técnico, nomeadamente:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços; assegurar a receção e atendimento de visitantes nos Postos de Turismo do Município, incluindo trabalho aos fins de semana, fazendo uso de línguas estrangeiras, entre as quais o inglês, obrigatoriamente; acompanhar grupos em visitas organizadas, ao património do Concelho; apoiar na divulgação do património turístico concelhio; colaborar na organização e no apoio a eventos de natureza turística e cultural; desenvolver atividades administrativas inerentes à atividade turística; criar conteúdos relacionados com comunicação digital para meios multimédia.

4 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 4/2015, de

07 de janeiro (Código Procedimento Administrativo), e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.

5 — Local de trabalho: Área do Concelho de Ferreira do Zêzere.

6 — Horário de Trabalho: Considerando que a atividade a prestar será em serviço cujo funcionamento não poderá ser interrompido, são fixados horários de trabalho específicos, na modalidade de adaptabilidade, de acordo com as necessidades, nomeadamente o respetivo horário de atendimento ao público, que incluem a prestação de trabalho por escalas de serviço diurno, incluindo fins de semana e feriados, sem prejuízo do cumprimento da duração normal de trabalho semanal de 35 horas, distribuídas por um período de trabalho diário de sete horas.

7 — Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias será objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LGTFP, observando o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cujos efeitos foram prorrogados pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, sendo a posição remuneratória de referência: posição remuneratória 1, nível remuneratório 5, que equivale a 683,13 € mensais.

8 — Requisitos de admissão — Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 — Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

9 — Nível habitacional exigido: escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade.

10 — Não é possível substituir o nível habitacional por formação ou experiência profissional;

11 — Nos termos da alínea *l*), 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 06 de abril, 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 desta autarquia idêntico ao posto de trabalho que se publicita no presente procedimento.

12 — Os postos de trabalho terão de ser preenchidos em primeiro lugar pelos candidatos aprovados colocados em situação de requalificação, em segundo lugar e esgotados estes, pelos candidatos aprovados detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

13 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, conforme deliberação da Câmara Municipal de 26 de janeiro de 2017.

14 — As candidaturas deverão ser formalizadas, mediante o preenchimento do formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, de acordo com o disposto no artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 29 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, disponível na página eletrónica www.cm-ferreiradozezere.pt ou na Secretaria da Câmara Municipal, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, podendo ser entregues pessoalmente ou remetido pelo correio, registado com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para a Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, Praça Dias Ferreira, n.º 38, 2240-341 Ferreira do Zêzere.

15 — Documentos a apresentar: Os candidatos deverão anexar ao formulário de candidatura, os seguintes documentos:

- Curriculum Vitae* atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;

b) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade e do Cartão de Identificação Fiscal/Cartão de Cidadão;

d) Declaração da qual conste a referência a relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

e) Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma e declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

16 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

17 — Os métodos de seleção a utilizar obrigatoriamente são:

Prova de Conhecimentos escrita (com caráter eliminatório), avaliação psicológica (com caráter eliminatório) e entrevista profissional de seleção (com caráter eliminatório).

17.1 — Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Avaliação curricular (com caráter eliminatório), entrevista de avaliação de competências (com caráter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho e entrevista profissional de seleção (com caráter eliminatório).

17.2 — A prova de conhecimentos (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos será realizada numa única fase, com consulta (unicamente em suporte de papel), terá a duração de 90 minutos, sendo constituída por questões de desenvolvimento e ou escolha múltipla e realizada em suporte de papel, valorada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os temas da legislação e documentação a seguir indicadas.

Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos poderão consultar a legislação e a documentação constantes do programa acima indicado.

Programa da Prova e Legislação (com consulta em suporte papel e sem anotações):

Código de Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;

Quadro de Competências e Regime Jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

Conhecimento geral da história local e cultura local do concelho de Ferreira do Zêzere, podendo ser verificado com apoio de algumas das monografias do concelho de Ferreira do Zêzere disponíveis na Biblioteca Municipal Dr. António Baião em Ferreira do Zêzere, nomeadamente:

A vila e concelho de Ferreira do Zêzere: Apontamento para a sua história documentada/António Baião

Dornes: O tesouro dos Templários/Eduardo Mendes

Tojos e rosmaninhos: Contos da serra/Alfredo Keil

Coletânea fotográfica de Ferreira do Zêzere/Paulo Alcobia Neves; pref. Carlos Veloso; rev. Sofia Silva Mota

Lendas contos e poesia de Ferreira do Zêzere/Sá Flores

Salvaguarda e valorização de bens culturais do concelho de Ferreira do Zêzere: identificação, catalogação e diagnóstico/Ana Torrejais

Conhecimento geral do Guia Turístico de Ferreira do Zêzere que poderá ser consultado no *site* do Município de Ferreira do Zêzere;

Conhecimentos gerais de elementos patrimoniais e históricos da Região dos Templários a nível regional;

Conhecimento do Património classificado do concelho de Ferreira do Zêzere (consulta no *site* da Direção Geral do Património Cultural)

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas,

cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

17.3 — 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17.4 — 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 do desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) A formação profissional, considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

17.5 — A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17.6 — A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada 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 seleção.

18.1 — A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, mencionados no n.º 17 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 45 \% + AP \times 25 \% + EPS \times 30 \%)$$

em que:

VF — Valoração Final;

PC — Prova de Conhecimentos;

AP — Avaliação Psicológica;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

18.2 — A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 17.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 45 \% + EAC \times 25 \% + EPS \times 30 \%)$$

em que:

VF — Valoração Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

19 — Valoração dos métodos de seleção: Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

20 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema

de valoração final, constam da ata de reunião do júri do procedimento concursal.

21 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de reclassificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos da alínea *d*), n.º 1, do artigo 37.º, da LGTFP, conjugado com o n.º 2, do artigo 34.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

22 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

23 — A notificação dos candidatos admitidos/excluídos bem como a convocação para os métodos de seleção faz-se de acordo com o previsto nos artigos 30.º, 31.º e 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

24 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica da autarquia.

25 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será notificada aos candidatos através de ofício registado, disponibilizada no site do Município e publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

26 — Composição do Júri do concurso:

Presidente: Dr.ª Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais.

Vogais efetivos: Dr.ª Dulce Alexandra Vale Verdelho, Técnica Superior e Dr.ª Carla Marisa da Costa Pires de Moura, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Isabel Maria da Conceição Ribeiro, Coordenadora Técnica e Maria de Fátima Sol Gonçalves Batista, Coordenadora Técnica.

27 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos serão facultados aos candidatos sempre que solicitados.

28 — 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.

29 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

1 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Jacinto Manuel Lopes Cristas Flores*.

310304222

Aviso n.º 2863/2017

Procedimento Concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional.

(Auxiliar de Serviços Gerais)

1 — Nos termos do disposto nos artigos 28.º, 30.º, 31.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em 26 de janeiro de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, nos termos e de acordo com as regras previstas na legislação aplicável, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais).

2 — Consultada a entidade centralizadora para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), em cumprimento do disposto no artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, atribuição ora conferida ao INA, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi prestada a seguinte informação em 09 de fevereiro de 2017: “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de Assistente Operacional,

declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

3 — Caracterização dos postos de trabalho

Desempenho de funções de complexidade de grau 1, de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, constantes no anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, na carreira e categoria de assistente operacional, podendo comportar esforço físico, nomeadamente: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas 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 sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Assegurar a limpeza e conservação das instalações municipais; colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar outras tarefas simples, não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

4 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (Código Procedimento Administrativo), e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.

5 — Local de trabalho: Área do Concelho de Ferreira do Zêzere.

6 — Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias será objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LGTFP, observando o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cujos efeitos foram prorrogados pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, sendo a posição remuneratória de referência: posição remuneratória 1, nível remuneratório 1, que equivale a 557 € mensais.

7 — Requisitos de admissão — Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 — Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 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 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

8 — Nível habitacional exigido: escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade.

9 — Não é possível substituir o nível habitacional por formação ou experiência profissional;

10 — Nos termos da alínea *l*), 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 06 de abril, 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 desta autarquia idêntico ao posto de trabalho que se publicita no presente procedimento.

11 — Os postos de trabalho terão de ser preenchidos em primeiro lugar pelos candidatos aprovados colocados em situação de requalificação, em segundo lugar e esgotados estes, pelos candidatos aprovados detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, conforme deliberação da Câmara Municipal de 26 de janeiro de 2017.

13 — As candidaturas deverão ser formalizadas, mediante o preenchimento do formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, de acordo com o disposto no artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 29 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de