

os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

a) Avaliação curricular, com uma ponderação de 50 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

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

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

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

A avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 10 valores.

b) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 25 % na valoração final, 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 25 % na valoração final, 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.

10.3 — 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 publicitação, 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 seguintes.

10.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, 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.

10.5 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da ata de reunião do júri do respetivo procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

10.6 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar a preencher por candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

11 — Programa da Prova Prática de Conhecimentos Específicos — Realização de tarefas relacionadas com o cuidado das instalações e dos animais internados à guarda do Gabinete Médico Veterinário Municipal, na qual serão avaliados os parâmetros: perceção e compreensão da tarefa; Qualidade da realização da tarefa; Celeridade e segurança na execução; Grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados, a valorar numa média aritmética simples, 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.

12 — Composição do júri:

Presidente — Coordenadora do GMVM, Alexandra Maria Silveira Pinto Pereira;

Vogais efetivos — Técnico Superior (Médico Veterinário), Vanessa Cristina Cruz Marques, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior (Direito), Bruno Miguel Santos Almeida;

Vogais suplentes — Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Bernardo Gonçalo Silva Gouveia Teixeira; Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Elsa Maria Mendes Gonçalves Rodrigues.

13 — A publicitação das listas unitárias de ordenação final dos candidatos, será efetuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia — www.cm-sintra.pt.

14 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

15 de outubro de 2015. — Por subdelegação de competências, conferida pelo Despacho n.º 1-PM/2013, de 29 de outubro, a Diretora do Departamento de Recursos Humanos, *Dr.ª Maria de Jesus Camões Cóias Gomes*.

309030506

MUNICÍPIO DE SOUSEL

Aviso n.º 12423/2015

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no 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, torna-se público que, de acordo com a deliberação da Assembleia Municipal de 15/07/2015, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal na sua reunião de 22/06/2015, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público, por tempo determinável — termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de posto de trabalho, assim designado no Mapa de Pessoal desta Câmara, e constante do ponto 1 do presente aviso.

Este procedimento, rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril

1 — Identificação do ato: 1 posto de trabalho na carreira/categoria Técnico Superior — Geografia, inserido na Divisão de Urbanismo, Ambiente, Qualidade e Intervenção.

O contrato a termo resolutivo incerto, para efeitos do artigo 57.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, será celebrado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º da referida Lei — substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço.

2 — Descrição sumária das funções: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, com devida caracterização no Mapa de Pessoal, que se encontra publicado na página da Câmara Municipal em www.cm-sousel.pt.

3 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Geografia, e nos termos da alínea c) n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado.

4 — Posicionamento Remuneratório: Tendo em conta o preceituado na alínea b) do artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro, a referência à posição remuneratória não pode ser superior à segunda da respetiva categoria.

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 40.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.

6 — Local de trabalho: o local situa-se na área do Município de Sousel.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Requisitos Gerais: os previstos 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 inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória

8 — Requisitos de Vínculo: O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo

indeterminado previamente estabelecida. De acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei, podem candidatar-se:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

9 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excepcionalmente procede-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.

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado e, não se encontrem em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

11 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

A apresentação das candidaturas é efetuada em suporte de papel do preenchimento do formulário tipo disponível no *site* oficial do Município (www.cm-sousel.pt). As candidaturas devem ser entregues no prazo de 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, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 m às 17h30 m, ou remetidos pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para Praça da República, 7470-220 Sousel, até ao termo do prazo fixado.

12 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

13 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo profissional do candidato;

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como fotocópias do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e do cartão com o número fiscal de contribuinte;

c) Declaração comprovativa do exercício de funções inerentes à área de atividade para a qual o presente procedimento concursal é aberto, emitida pelo serviço respetivo (experiência profissional);

d) Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Sousel não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

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

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

14.2. — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, desde que as solicitem.

15 — Métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)

15.1 — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA (25\%) + FP (35\%) + EP (40\%)$$

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do Desempenho.

15.2 — A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal (cf. n.º 3 do artigo 12.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação). Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado 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.

15.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

em que:

CF — Classificação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação das Competências;

15.4 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

15.5 — 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, na sua atual redação.

15.6 — 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 seleção acima referidos (Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de seleção obrigatório, a avaliação curricular.

16 — O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere a aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final

17 — O júri terá a seguinte constituição:

Presidente: — Jorge Manuel Capela Pereira — Chefe de Divisão Vogais efetivos:

António Marcos Martins Lima — Técnico Superior

Maria Teresa Gonçalves Lopes Patrão F. Sousa — Técnico Superior

Vogais suplentes:

Alexandra Miguel Margalho Figueira Falé — Técnica Superior

Maria José Camilo Almada Lagarto — Chefe de Divisão

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

18 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18.1 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por umas das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

18.2 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e publico das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por umas das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

19 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site do Município (www.cm-sousel.pt) em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

20 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.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.

20.1 — Os candidatos devem 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, nos termos do diploma supramencionado.

20.2 — No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

21 — Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página eletrónica da Câmara Municipal de Sousel e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

23 — De acordo com o previsto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, 3 de setembro alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, foi solicitado emissão de parecer prévio à Entidade Gestora do Sistema de Requalificação (EGSR), e que nos termos da informação prestada pela Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo através do mail datado de 14 de julho de 2015 ainda não se encontra constituída a EGRA por falta de regulamentação própria, e nos termos da lei, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto a EGRA não estiver em funcionamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não tem de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

24 — A homologação da lista de classificação final só ocorrerá após cumprimento do limite previsto no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro (LOE).

30 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal,
Dr. Armando Varela.

308984979

Aviso n.º 12424/2015

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de diversos postos de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no 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, torna-se público que, de acordo com a deliberação da Assembleia Municipal de 15/07/2015, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal na sua reunião de 22/06/2015, se encontram abertos procedimentos concursais comuns, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de diversos postos de trabalho, assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara.

Este procedimento, rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

1 — Identificação do ato: Abertura de procedimento concursal comum para contratação dos seguintes postos de trabalho:

Ref. *a)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Cozinheiro, inserido na Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos;

Ref. *b)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Pedreiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais;

Ref. *c)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Carpinteiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais;

Ref. *d)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Serralheiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais

2 — Modalidade de Relação Jurídica — Modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — contrato de trabalho em funções públicas

3 — Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 40.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.

4 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Sousel.

5 — Descrição sumária das funções:

Ref. *a)* a *d)* Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, com devida caracterização no Mapa de Pessoal, que se encontra publicado na página da Câmara Municipal em www.cm-sousel.pt.

5.1 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

6 — Posicionamento Remuneratório:

Ref. *a)* a *d)* Tendo em conta o preceituado na alínea *d)* do artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro, a referência à posição remuneratória não superior à primeira da respetiva categoria.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Requisitos Gerais: os previstos 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 inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de Vínculo: O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. De acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei, podem candidatar-se:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

9 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excepcionalmente procede-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.