

evento, revela-se imperioso introduzir novas regras e em consequência, proceder à elaboração de um novo regulamento.

As Cavalhadas de São Pedro, que se realizam no feriado municipal do Concelho, no dia 29 de junho, constituem uma manifestação histórica e antropológica secular, com raízes de diversa índole, que pelo seu interesse folclórico, possuem um valor cultural de elevado nível que urge preservar e valorizar.

Com vista à salvaguarda e respeito por esta tradição, que celebra o patrono do Município, São Pedro, pretende-se aprofundar as regras regulamentares, relativas à seleção e atribuição de prémios aos cavaleiros, bem como quanto à sua organização.

Com tal finalidade, considera-se do maior interesse promover uma contínua valorização de tal manifestação, através do reconhecimento dos seus participantes.

Assim, deve a Câmara Municipal da Ribeira Grande continuar a garantir o apoio financeiro à organização e atribuição de prémios, garantindo todo o esplendor festivo desta manifestação cultural e religiosa, única no contexto regional e nacional.

Impõe-se, com estes fundamentos, a criação de novo Regulamento, em vista à substituição do Regulamento em vigor, publicado em 8 de janeiro de 2008, que está desatualizado.

Atendendo que os municípios dispõem de atribuições no domínio do património e cultura, e considerando que para a execução das referidas atribuições são conferidas aos órgãos municipais competências ao nível do apoio, nos respetivos concelhos, prevista na alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º e, alínea *e*) do n.º 1 do artigo 23.º, do Regime Jurídico das Autarquias Locais, Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o presente procedimento para a criação deste regulamento que se inicia é elaborado ao abrigo do uso da competência regulamentar conferida pelos artigos 112.º e 241.º da Constituição da República Portuguesa, em cumprimento do previsto nos artigos 96.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

6 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *Alexandre Branco Gaudêncio*.

312053248

MUNICÍPIO DE SALVATERRA DE MAGOS

Aviso n.º 3725/2019

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na categoria de assistente operacional (pedreiro) na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos do disposto 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, e artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, de acordo com a deliberação da Câmara Municipal 06/02/2019, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, mediante recrutamento excecional, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (pedreiro), previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Salvaterra de Magos, nos seguintes termos:

1 — 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 Local, em 15 de julho de 2014 «As autarquias locais não têm 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», uma vez que existe lista de candidatos em reserva no serviço e ainda não se encontra publicitada qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento por parte da ECCRC (Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento).

2 — Local de trabalho — área do Município de Salvaterra de Magos.

3 — Legislação aplicável ao presente procedimento concursal: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.º 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, 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; Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, alterada pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro; Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março; e o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 — Caracterização do posto de trabalho — Funções previstas no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau de complexidade I, nomeadamente, aparelham pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

5 — Composição do júri:

Presidente do júri: Aurélio dos Santos Ferreira, Chefe da Divisão Municipal de Obras Municipais e Serviços Urbanos.

Vogais efetivos:

1.º Agostinho da Costa Gomes, técnico superior, área recursos humanos.

2.º Eng.º Nuno Miguel Duque Lucas de Almeida, técnico superior, área engenheiro civil.

Vogais suplentes:

1.º Eng.º Vasco Monteiro Feijão, técnico superior, área engenheiro civil.

2.º Ana Maria Rodrigues Agostinho Pereira, Coordenadora Técnica da subunidade de Recursos Humanos.

O 1.º vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

6 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no ponto seguinte, a constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o que deverá ser declarado obrigatoriamente no formulário-tipo de candidatura, sob pena de exclusão.

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

7.1 — Requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 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 de vacinação obrigatória.

7.2 — Requisitos especiais — Nível habilitacional e formação exigida — escolaridade obrigatória de harmonia com a respetiva idade: 4.ª classe, para os nascidos até 31/12/66; ciclo preparatório, 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade, para os nascidos após 01/01/67, 9.º ano de escolaridade para os nascidos após 01/01/81, ou cursos que lhe seja equiparado, e 12.º ano de escolaridade nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, de acordo com o previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

8 — Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Formalização da candidatura — As candidaturas serão formalizadas obrigatoriamente, sob pena de exclusão, através de formulário de candidatura, para o efeito ao dispor no Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Salvaterra de Magos e no *site* www.cm-salvaterrademagos.pt, sendo entregue pessoalmente no citado Serviço ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Salvaterra de Magos, Praça da República, n.º 1, 2120-072 Salvaterra de Magos. Não serão aceites candidaturas por via eletrónica. Se assim o entenderem, os candidatos poderão indicar outros elementos que considerem relevantes para a apreciação do seu mérito, ou de constituírem motivo de preferência legal, devidamente comprovados.

9.1 — O formulário-tipo deverá ser acompanhado dos documentos seguintes:

a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 7 do presente aviso;

b) Documento comprovativo do requisito habilitacional, exigido e referido no ponto 7.2, da presente aviso;

c) Declaração da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas, onde conste a carreira, categoria e atividades executadas e respetivo tempo de serviço; posição remuneratória

detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura; avaliação do desempenho referente aos últimos períodos de avaliação, que corresponde aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo;

d) *Curriculum Vitae*, detalhado e assinado;

e) Fotocópia do B.I e cartão de contribuinte ou Cartão de Cidadão;

f) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem mencionar, ainda, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

9.2 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário-tipo ou a sua não assinatura, a falta de entrega dos documentos previstos nas alíneas b), c) e e) do ponto 9.1.

9.3 — As falsas declarações são punidas nos termos da lei.

10 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

11 — Os métodos de seleção a utilizar obrigatoriamente, no recrutamento de candidatos sem vínculo jurídico de emprego público e com vínculo sem desempenho de funções na área de atividade, são: prova de conhecimentos (com caráter eliminatório), avaliação psicológica (com caráter eliminatório) e entrevista profissional de seleção (com caráter eliminatório).

11.1 — 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 n.º 35/2014, de 20 de junho.

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

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, é individual, e terá a duração aproximada de 30 minutos, versará sobre as seguintes tarefas: manuseamento e limpeza de equipamentos, executar um muro ou uma estrutura simples, executar um reboco de cimento num painel de parede ou num muro, assentar uma manilha ou um tubo no sistema de rede de águas pluviais e montagem de armaduras simples.

11.3 — 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 da seguinte forma, 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.

11.4 — 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.

11.5 — 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.

Para efeitos da alínea d), o júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

11.6 — 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, baseando-se a sua aplicação num 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 dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências 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.

12 — 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.

12.1 — A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, mencionados no n.º 11 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.

12.2 — A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 11.1 do presente aviso será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70 \% + EAC \times 30 \%)$$

em que:

VF — Valoração Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências.

13 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada no *site* do município em www.cm-salvaterrademagos.pt e notificada aos candidatos através de ofício registado.

15 — Notificação dos candidatos — de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, 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. 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 uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

16 — O exercício do direito de participação dos candidatos deve ser formalizado obrigatoriamente, através de formulário para o efeito, ao dispor no Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Salvaterra de Magos e no *site* da mesma em www.cm-salvaterrademagos.pt.

17 — Quotas de emprego de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 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. Os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão ao concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

18 — 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 6 de abril, 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 Salvaterra de Magos e por

extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

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

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição «a Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdade e 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».

7 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hélder Manuel Esménio*, Eng.º

312053183

MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DA GRACIOSA

Aviso n.º 3726/2019

Cessação de Relação Jurídica de Emprego Público

Para os efeitos previstos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, se torna público que cessou, por motivo de aposentação, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o assistente operacional Elmiro Manuel Cunha Mendonça, posição remuneratória 5, nível remuneratório 5, desligado do serviço em 31 de janeiro de 2019.

6 de fevereiro de 2019. — A Vice-Presidente da Câmara Municipal, *Maria da Conceição de Sousa da Luz Cordeiro*.

312049693

MUNICÍPIO DE SANTARÉM

Aviso n.º 3727/2019

Procedimento disciplinar — Notificação da Acusação

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 214.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não sendo possível a notificação pessoal por ausência do trabalhador no serviço, não tendo comparecido à hora agendada para se lograr proceder à notificação pessoal e tendo, também, se frustrado a notificação por carta registada com aviso de receção remetida para a morada do seu domicílio, fica por este meio notificado, João Paulo Duarte Carvalho, Técnico Superior, trabalhador n.º 942, à data da prática dos factos, com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado, celebrado com o Município de Santarém, a exercer funções na Divisão de Recursos Humanos e Administração, do Departamento de Administração e Finanças, de que contra si foi deduzida acusação no âmbito de Procedimento Disciplinar que lhe foi instaurado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Santarém constante do Relatório do Documento n.º 19972, constante de fls. 2 do mencionado processo. Mais fica notificado de que, nos termos do citado artigo, dispõe de um prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da publicação do presente aviso no *Diário da República* para apresentar a sua defesa escrita podendo, dentro desse prazo, proceder à consulta do Processo na Divisão Jurídica, do Município de Santarém, sita na Praça do Município, n.º 21, 1.º Direito, durante as horas de expediente.

8 de fevereiro de 2019. — O Instrutor, *José António Torrão*.

312055387

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 3728/2019

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais), 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 artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de

20 de junho e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação do órgão executivo de 24 de janeiro de 2019 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Projeto e Obras, na área funcional das Obras Municipais.

2 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas 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 previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, 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, e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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 os procedimentos concursais são válidos 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 dos procedimentos.

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

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Exerce funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente condução de viaturas/máquinas e equipamentos, zelo pelo bom estado de funcionamento e manutenção das viaturas.

Competências: Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07 e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, conforme o preceituado no artigo 38 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cuja vigência foi mantida para o ano de 2017 pelo n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 1, a que corresponde 600,00€, de acordo com Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

9 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.1 — Outros requisitos:

Posse de título de habilitação legal para conduzir (Carta de condução) veículos da categoria C nos termos dos artigos 121.º e 123.º do Código da Estrada aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na redação atual;

Carta de Qualificação de Motorista e Certificado de Aptidão de Motorista, de acordo com o estabelecido nos artigos 2.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 65/2014, de 07 de maio, quando obrigatório.

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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.