

Manuel Luís Romão Caçador — 13,41 valores;
Paulo Miguel Lopes da Silva Bento — 13,35 valores;
Rui Manuel Falamino Pinto David — 13,15 valores.

Candidata excluída por não ter apresentado a candidatura conforme exigido no aviso de abertura:

Natalina Maria Pinto Correia Pissarra.

Candidatos excluídos por não terem comparecido à Prova de Conhecimentos Técnica Oral:

Fábio Miguel dos Santos Porteiro;
Fernando José Santos Soares;
José Augusto Mendes Lindinho;
Maria do Castelo dos Santos Vilelas Cardoso.

Candidatos excluídos por terem obtido classificação inferior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos Técnica Oral:

Fernando Manuel Silva Ramos;
Inês Isabel Carvalho Bento;
Maria Umbelina Ferreira dos Santos.

Candidatos excluídos por não terem comparecido à Prova de Avaliação Psicológica:

Idália Antónia de Matos Ferreira;
Nilza Maria Silva Santos.

29 de Dezembro de 2010. — A Vereadora com competência delegada,
Dr.ª Célia Maria Arsénio Barroso da Cruz Ramalho.

304167242

MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

Aviso n.º 2199/2011

Nos termos do n.º 6 e 7 do artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro registou-se alteração da posição remuneratória, por acumulação de 10 pontos, mediante as avaliações do desempenho, para o seguinte trabalhador:

Gilberto Pereira Martinho, carreira/categoria de técnico superior, que se encontra na posição remuneratória 8.ª e no nível remuneratório 39, passará para a posição remuneratória 9.ª e nível remuneratório 42, com efeitos a 01-01-2009.

30 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal,
Jaime Manuel Gonçalves Ramos.

304144481

Aviso n.º 2200/2011

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho — Assistente operacional/higiene e limpeza nas piscinas municipais, no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, 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.

Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, faz-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 02/11/2010, se encontra aberto, o procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme caracterização no Mapa de Pessoal:

Contratação, através da modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado sujeito a um período experimental de 180 dias, para ocupação de um posto de trabalho, correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Higiene e Limpeza.

1 — Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Descrição sumária das funções: Caracteriza-se pelo exercício das funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referida no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, à qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional: funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização. Especificamente, às funções em causa, compete, principalmente: limpeza e desinfecção total das áreas principais e anexas do Complexo Desportivo, como balneários, sanitários, bancadas, arrecadações, campos de jogos, vidros, etc.

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril e Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

5 — Local de trabalho — Município do Entroncamento/Departamento de Administração Geral e Finanças — Divisão de Desporto, Juventude e Tempos Livres/Piscinas Municipais.

6 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- 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 que se propõe desempenhar;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.1. — Nível Habilitacional: Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade I, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º, com o n.º 1 do artigo 51.º e mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro de 2008, escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.2. — O recrutamento para a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Tendo em conta o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da Administração Pública, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 02/11/2010, em cumprimento do n.º 3 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita alarga-se o recrutamento a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

7 — Forma e Prazo para apresentação de Candidaturas:

7.1 — Forma — A apresentação das candidaturas é efectuada em suporte de papel, através do preenchimento obrigatório do formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos e no *site* oficial deste Município (www.cm-entroncamento.pt).

As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente na Secção de Recursos Humanos desta Autarquia, durante o horário normal de funcionamento, das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horas às 17,30 horas, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado para: Câmara Municipal do Entroncamento — Largo José Duarte Coelho — 2330-078 Entroncamento.

7.2 — Prazo — As candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

7.3 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

7.4 — Documentos exigidos na apresentação das candidaturas: o requerimento de admissão a procedimento concursal deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

- Curriculum vitae* actualizado;
- Fotocópia do Certificado de Habilitações;

- c) Comprovativo da Formação Profissional;
 d) Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão;
 e) Fotocópia do Cartão de Identificação Fiscal;
 f) Declaração da qual conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, devidamente actualizada, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

7.5 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 6 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, sob pena de exclusão, a situação precisa em que se encontram, bem como os demais factos constantes da candidatura.

7.6 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço deste Município, ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constam do respectivo processo individual, devendo declará-lo no requerimento.

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

8.1 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

8.2 — Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

Prova escrita de conhecimentos (PC) — método obrigatório
 Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório
 Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar.

9.1 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

9.2 — Prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.2.1 — Tipo, forma e duração da prova escrita de conhecimentos — Prova teórica escrita de conhecimentos, com questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com possibilidade de consulta a legislação não anotada, que terá a duração de sessenta minutos.

9.2.2 — Programa da prova — incidirá sobre as seguintes matérias, a que se associa a correspondente bibliografia/legislação:

Legislação:

Constituição da República Portuguesa.

Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro;

Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro de 1991, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro de 1996;

Recursos Humanos: Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR), Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro (RCTFP), Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas), Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril (Protecção na Parentalidade);

SIADAP — Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro e o Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de Setembro;

Regulamento Municipal das Instalações Desportivas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 77, de 20/04/2005.

9.3 — Avaliação psicológica — 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:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.4 — Entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.5 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$VF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$$

em que:

VF = Valoração Final;
 PC = Prova Escrita de Conhecimentos;
 EPS = Entrevista Profissional de Selecção;
 AP = Avaliação Psicológica.

9.6 — Excepto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas os métodos de selecção a utilizar são os previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

Avaliação curricular (AC) — método obrigatório;
 Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório;
 Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar.

9.7 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

9.8 — 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 e desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, segundo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/04$$

sendo:

HL = Habilitações literárias;
 FP = Formação Profissional;
 EP = Experiência Profissional;
 AD = Avaliação do Desempenho.

9.9 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

9.10 — Entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos com-

portamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.11 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$VF = 30\% AC + 40\% EAC + 30\% EPS$$

em que:

VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

10 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de selecção aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, revestindo os referidos métodos carácter eliminatório, para os candidatos que em cada um deles obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11 — Composição do júri:

Presidente: Dr. Vitor Manuel Bernardo Frutuoso, Chefe da Divisão de Desporto, Juventude e Tempos Livres;

Vogais efectivos: Noémia Lopes Pereira Catroga Varela, técnica superior e Virgília Maria Antunes Ferreira Dias, Assistente Técnica;

Vogais suplentes: Dr.ª Maria Elisabete Pires Gonçalves Capela Charana, técnica superior e Fernando Júlio Mateus Madureira, Coordenador Técnico.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

12 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

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

15 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, será publicada no Atrio dos Paços do Município, e no site do Município (www.cm-entroncamento.pt).

16 — Posicionamento Remuneratório: o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

17 — Nos termos 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 preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

18 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt) no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página electrónica desta Câmara Municipal (www.cm-entroncamento.pt) por extracto, num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

3 de Janeiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.

304158746

Aviso n.º 2201/2011

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho — Assistente operacional/campo de jogos, no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, faz-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 02/11/2010, se encontra aberto, o procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme caracterização no Mapa de Pessoal:

Contratação, através da modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado sujeito a um período experimental de 180 dias, para ocupação de um posto de trabalho, correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, manutenção dos campos de jogos.

1 — Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Descrição sumária das funções:

Caracteriza-se pelo exercício das funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referida no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, à qual corresponde o grau I de complexidade funcional: funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização. Especificamente, às funções em causa, compete, principalmente: Responsabilidade pela execução da manutenção dos campos relvados e não relvados, equipamentos e instalações conexas.

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Legislação aplicável:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, e Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

5 — Local de trabalho — Município do Entroncamento/Departamento de Administração Geral e Finanças — Divisão de Desporto, Juventude e Tempos Livres/Campo de jogos.

6 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- 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 que se propõe desempenhar;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.1 — Nível Habilitacional:

Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade 1, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º, com o n.º 1 do artigo 51.º e mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro de 2008, escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.2 — O recrutamento para a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Tendo em conta o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e considerando os princípios constitucionais da economia,