

11 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 24 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 89-A/2009.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página electrónica.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de selecção.

16 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — Local de trabalho será na área do Município.

18 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Palmela, logo após o termo do procedimento concursal, não podendo no caso dos licenciados resultar em posição inferior a 2.ª nível 15, conforme artigo. 37.º da Lei n.º 64-A/2008 de 31 de Dezembro.

19 — O posto de trabalho a prover destina-se ao seguinte serviço: Departamento de Ambiente e Infra-estruturas.

20 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — As falsas declarações prestadas pelos concorrentes serão punidas nos termos da Lei.

22 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

Efectua estudos de electricidade; concebe e estabelece planos, elabora pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como prepara e superintende a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação; executa projectos de instalações eléctricas e electrónicas, telefónicas e de gás; fiscaliza obras enquadradas na sua actividade; estabelece estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consulta entidades certificadoras; elabora cadernos de encargos, memórias e especificações para concursos públicos de projectos e ou empreitadas; assume a gestão técnica (exploração) dos postos de transformação de energia propriedade do Município; efectua a gestão técnica de concessão da rede de distribuição de energia pública à EDP; efectua a execução de propostas de rede de energia municipal de iluminação pública e de edifícios.

23 — Em cumprimento da al. 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.

24 — Nos termos do n.º 4 do artigo 6.º e al. d) n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a al. g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

25 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.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.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade do candidato com deficiência exercer as funções de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso.

26 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

30 de Julho de 2009. — O Director de Departamento de Recursos Humanos e Organização, no uso da competência subdelegada, *Agostinho Gomes*.

302187165

Aviso n.º 15046/2009

Abertura de procedimento concursal comum para contratação no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Adília Candeias, com competência delegada na área de Recursos Humanos, datado de 03 de Julho de 2009, proferido no uso da competência que lhe foi delegada pela Sr.ª Presidente da Câmara por despacho n.º 42/2007, datado de 05 de Abril, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Técnico (área funcional de rede viária) (Processo n.º 21.25/P/DRH/DRHO/2009) — 1 Posto de trabalho

2 — Validade do procedimento concursal: O procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e al. b) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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.

3.2 — Requisitos especiais: 12.º Ano de escolaridade.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do *site* www.cm-palmela.pt (Pesquisar por requerimento) ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido à Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39 A, 1.º, 2950-204 Palmela, ou enviado pelo correio, com aviso de recepção.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

5.1 — Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final de curso.

5.2 — Fotocópia do Bilhete de Identidade válido e do Cartão Identificação Fiscal, ou do Cartão de Cidadão.

5.3 — Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, bem como das funções efectivamente exercidas.

5.4 — *Curriculum Vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas, fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados

É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos aos trabalhadores da Câmara Municipal de Palmela, sempre que os mesmos tenham solicitado o seu arquivo no respectivo processo individual.

6 — Métodos de selecção aplicáveis:

6.1 — Métodos de selecção aplicáveis aos candidatos em Sistema de Mobilidade Especial (SME), que exerceram, por último, funções idênticas às do posto de trabalho no âmbito do presente concurso e candidatos detentores de relação jurídica de emprego público que se encontrem a exercer tais funções.

Avaliação curricular — ponderação 50%

Entrevista de avaliação de competências — ponderação 50%

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de *per si* para os candidatos que não obtenham no mínimo 9.50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes

6.1.1 — 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 de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = HL + FP + EP + AD/4$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações Literárias;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

6.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.1.3 — Valoração final: A valoração final (*VF*), e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

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

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 6.1 podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

6.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova de conhecimentos — ponderação 70%

Avaliação psicológica — ponderação 30%

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de *per si* para os candidatos que não obtenham no mínimo 9.50 valores em cada um deles, ficando assim excluídos do procedimento concursal.

6.2.1 — A prova de conhecimentos gerais e específicos (*PC*), numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

6.2.1.1 — A prova de conhecimentos gerais e específicos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias:

Constituição da República Portuguesa;

Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 18 de Janeiro);

Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela e quadro de pessoal, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 63, de 29 de Março de 2007.

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro.

Modernização Administrativa — Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril;

Regulamento de Sinalização e Trânsito — Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 01 de Outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 41/2002, de 20 de Agosto;

Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil — Decreto-Lei n.º 41821 de 11 de Agosto de 1958.

6.2.2 — 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 será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.2.3 — Valoração final: A valoração final (*VF*), e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$VF = PC (70\%) + AP (30\%)$$

em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos;

AP = Avaliação Psicológica.

7 — Excepcionalmente, caso venha a ocorrer a admissão de um número de candidatos igual ou superior a 100 e se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção obrigatórios acima referenciados, será aplicado unicamente o método de selecção referido na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 53.º, de acordo com o regime estatuído no n.º 4 da mesma disposição legal, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 89-A/2009, de 22 de Janeiro.

A ponderação deste único método de selecção será de 100%.

8 — Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal por forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

8.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos do 1.º método de selecção obrigatório.

8.2 — Aplicação numa segunda fase, do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico — funcional, até satisfação das necessidades.

8.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do concurso.

9 — Constituição do júri:

Presidente do júri — João Carlos Alves Faim, Director de Departamento de Ambiente e Infraestruturas.

Vogais efectivos — Cristina Custódia dos Reis Rodrigues, Chefe de Divisão de Rede Viária e Karen Gregório do Souto, Técnica Superior

Vogais suplentes — Maria Elisabete da Silva Pereira, Técnica Superior e João Manuel Gaboleiro Romão, Coordenador Técnico da Secção de Recrutamento e Mobilidade.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efectiva.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 89-A/2009.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página electrónica.

13 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho será na área do Município.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar será numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Palmela, logo após o termo do procedimento concursal.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao seguinte serviço: Divisão de Rede Viária.

19 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — As falsas declarações prestadas pelos concorrentes serão punidas nos termos da Lei.

21 — Conteúdo funcional do posto de trabalho: informar e dar pareceres sobre o estado de funcionamento, manutenção e conservação da rede viária municipal e de sinalização municipal; coordenar o funcionamento de equipas de manutenção; efectuar a escolha dos materiais a aplicar na realização das obras por administração directa; efectuar medições e cálculos relativos aos materiais de construção; elaborar informações sobre a mão-de-obra, material e maquinaria necessária para a realização de obras de rede de estradas e caminhos municipais; controlar a execução de obras por administração directa e por empreitadas com base no projecto e caderno de encargos.

22 — Em cumprimento da al. 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.

23 — Nos termos do n.º 4 do artigo 6.º e al. d) n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final, os candidatos colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os demais candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

24 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.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.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

25 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua

publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

30 de Julho de 2009. — O Director de Departamento de Recursos Humanos e Organização, no uso da competência subdelegada, *Agostinho Gomes*.

302187035

Aviso n.º 15047/2009

Abertura de procedimento concursal comum para contratação no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Adília Candeias, com competência delegada na área de Recursos Humanos, datado de 03 de Julho de 2009, proferido no uso da competência que lhe foi delegada pela Sr.ª Presidente da Câmara por despacho n.º 42/2007, datado de 05 de Abril, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de acesso:

1.1 — Assistente Operacional — Encarregado Operacional (área funcional de Mercados e Feiras) (Processo n.º 20.25/P/DRH/DRHO/2009) — 1 Posto de trabalho

2 — Validade do procedimento concursal: O procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e al. a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- 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 de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais: escolaridade obrigatória nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de Dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 31 de Dezembro de 1966, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 01 de Janeiro de 1967 inclusive, e sendo nos termos dos artigos 6.º e 63.º da Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema de Ensino), o 9.º ano de escolaridade para os matriculados no 1.º ano do ensino básico no ano lectivo de 1987/1988 e nos anos subsequentes.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria de encarregado operacional que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do *site* www.cm-palmela.pt (Pesquisar por requerimento) ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido à Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39 A, 1.º, 2950-204 Palmela, ou enviado pelo correio, com aviso de recepção.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

5.1 — Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final de curso.

5.2 — Fotocópia do Bilhete de Identidade válido e do Cartão Identificação Fiscal, ou do Cartão de Cidadão.

5.3 — Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, bem como das funções efectivamente exercidas.

5.4 — *Curriculum Vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação,