

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202604/0157
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Palmela
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Especiais
Carreira: Fiscalização
Categoria: Fiscal
Grau de Complexidade: 0
Remuneração: 1035,63
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Reuniões de Câmara, realizadas em 21 de janeiro e 4 de fevereiro de 2026, e do despacho proferido pela Presidente da Câmara Ana Teresa Vicente, em 16 de março de 2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Palmela	2	Largo do Município	Palmela	2954001 PALMELA	Setúbal	Palmela

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção Internacional ou por 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.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://www.cm-palmela.pt/balcao-unico/servicos-online/recursos-humanos-82>

Contacto: www.cm-palmela.pt

Data Publicitação: 2026-04-06

Data Limite: 2026-05-04

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República n.º 66, II série de 02/04/2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DE PALMELA AVISO Procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de postos de trabalho do Mapa de Pessoal. 1. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 21 de janeiro e 4 de fevereiro de 2026, e do despacho proferido pela Presidente da Câmara Ana Teresa Vicente, em 16 de março de 2026 no uso da competência própria conferida pelo art.º 35º, n.º 2, al a) da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 4, e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 4º, n.º 1, alínea a) e 11.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, pelo prazo de vinte dias úteis, a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), com vista à admissão em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho correspondente à carreira/categoria a seguir referida: • Categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização – 2 postos de trabalho. 2. Validade do procedimento concursal: é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 25º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, tendo por reporte a deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 4 de fevereiro de 2026. 3. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 3.1. Podem candidatar-se trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de valorização profissional que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP e, cumulativamente, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea b), da LTFP. 3.2. Candidaturas condicionais: Na previsibilidade de não ser viável o preenchimento dos postos de trabalho por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas candidaturas de cidadãs/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, as/os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar os postos de trabalho na eventualidade dos mesmos, não serem preenchidos por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de valorização profissional. 3.3. Requisitos gerais: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção Internacional ou por 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. 3.4. Requisitos especiais: a) Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, o recrutamento faz-se de entre indivíduos habilitados com a habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado, ficando dispensada/o da posse de tal requisito habilitacional as/os trabalhadoras/es já integradas/os naquela carreira. b) Idoneidade para o exercício de funções. Às/Aos trabalhadoras/es integradas/os na carreira de Fiscal até 31/12/2008 não lhes é exigido o referido nível habilitacional (artigo 115º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro). 4. Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade 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 e acompanhadas da documentação, sob pena de exclusão relativamente aos pontos n.ºs 5.1., 5.2. e 5.3., nos seguintes termos: 5.1. Nos termos do artigo 13º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível no sítio www.cm-palmela.pt mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura. 5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias. 5.3. Declaração atualizada, emitida pelo respetivo serviço de administração pública indicando a relação jurídica de emprego público, as funções efetivamente exercidas, a posição e nível remuneratórios detidos, bem como a avaliação de desempenho obtida. 5.4. Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações 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 em sede de avaliação curricular, quando aplicável. É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos às/aos trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, sempre que as/os mesmas/os tenham solicitado o seu arquivo no respetivo processo individual. 6. Métodos de seleção aplicáveis aos procedimentos: 6.1. Métodos de seleção aplicáveis às/aos candidatas/os em situação de valorização profissional, que exerceram, por último, funções idênticas às dos postos de trabalho no âmbito do presente concurso, bem como candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a exercer tais funções. Avaliação curricular – ponderação 50% Entrevista de avaliação de competências – ponderação 50% Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes. 6.1.1. A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 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 e AD = Avaliação de Desempenho. Na avaliação curricular, caso seja ponderada a avaliação do desempenho, o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso das/os candidatas/os que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar. 6.1.2. A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima tendencial de 60 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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. 6.1.3. Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os 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 seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção 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 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no

respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optam pelos métodos de provas de conhecimentos e avaliação psicológica, aplicáveis às/aos demais candidatas/os. 6.2. Métodos de seleção aplicáveis às/aos demais candidatas/os: Obrigatórios: Prova de conhecimentos – ponderação 70% Avaliação psicológica Facultativo: Entrevista de avaliação de competências – ponderação 30% Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal. 6.2.1. As provas de conhecimentos gerais e específicos (PC), de natureza teórica, sob a forma escrita, com duração máxima de 90 minutos, visam avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e versará sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC) tem caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal. 6.2.1.1. A prova de conhecimentos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias. Conhecimentos gerais: - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro. Conhecimentos específicos: - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; - Regulamento da Urbanização e Edificação do Município de Palmela, publicado no Diário da República n.º 225/2003, Apêndice n.º 147/2003, 2.ª série, de 29 de setembro, sob o Aviso n.º 7539/2003, com as alterações e republicações introduzidas pelos Regulamentos n.ºs 349/2010 e 311/2014, publicados nos Diários da República n.ºs 73/2010, 2.ª série, de 15 de abril, e 135/2014, 2.ª série, de 16 de julho, respetivamente, e pelo Aviso n.º 1930/2016 publicado no Diário da República n.º 33/2016, Série II, de 17 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Avisos n.ºs 17533/2019, 10595/2020 e 20725/2023, publicados nos Diários da República n.ºs 211/2019, 2.ª série, de 4 de novembro, 137/2020, 2.ª série, de 16 de julho, e 208/2023, 2.ª série, de 26 de outubro, respetivamente; - Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua atual redação; - Regime Geral da Gestão de Resíduos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua atual redação; - Regulamento do Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos e de Higiene e Limpeza do Concelho de Palmela, publicado no Diário da República n.º 114/2015, 2.ª série, de 15 de junho, sob o Aviso n.º 6616/2015; - Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação; - Regulamento de Publicidade, Mobiliário Urbano e Ocupação de Espaços Públicos, publicitado através do Edital n.º 36/DAF-DAG/2012, de 11 de junho; - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação. - Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação. 6.2.2. A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências das/os candidatas/os, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apta/o e Não Apta/o; A avaliação psicológica tem caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham a menção classificativa Apta/o. 6.2.3. A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima tendencial de 60 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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. 6.2.4. Valorização final: A valorização final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os que não compareçam a um dos métodos de seleção, ou na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores ou "Não Apto/a": $VF = PC (70\%) + AP + EAC (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP =

Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. 7. Em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal, por forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos: 7.1. Aplicação na primeira fase do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade das/os candidatas/os admitidas/os. 7.2. Aplicação numa segunda fase do segundo método de seleção obrigatório apenas a parte das/os candidatas/os aprovadas/os no método anterior, sendo as/os mesmas/os convocadas/os por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídica – funcional, até satisfação das necessidades. 7.3. Não aplicabilidade do segundo método de seleção obrigatório às/aos demais candidatas/os que se consideram para todos os efeitos excluídas/os do procedimento concursal, quando as/os candidatas/os aprovadas/os nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do concurso. 8. Constituição do júri: Presidente do júri – Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos. Vogais efetivos – Isabel Cristina Fernandes Ferreira Lagares Borrega, Chefe da Divisão Jurídica e de Fiscalização e Ana Elísia Gonçalves Monteiro, Dirigente Intermédia de 3º grau do Gabinete de Fiscalização. Vogais suplentes – Pedro Rafael Rezinho Oliveira Calha, Fiscal e Fernando Pedro Monteiro Simões, Fiscal. A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva. 9. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas às/aos candidatas/os sempre que solicitado, por escrito. 10. Em caso de igualdade de valoração, esgotados os fatores preferenciais, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24º, nº 2, da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate prevalecerá por ordem decrescente: a) Habilitação de condução de viaturas ligeiras; b) Residência pessoal em localidade mais próxima de Palmela. 11. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, a afixar na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica. 12. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. 13. As/Os candidatas/os admitidas/os serão notificadas/os da respetiva admissão e as/os candidatas/os propostas/os a exclusão serão notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do artigo 16º, nº 4, da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro. 14. As/Os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 16º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através da plataforma eletrónica ou correio eletrónico, ou, no caso de impossibilidade, por uma das formas previstas no nº 2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, nos termos do nº 2 do artigo 6º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção. 15. O local de trabalho será na área do Município. 16. O posicionamento remuneratório: De acordo com as regras constantes no artigo 38º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e do nº 1 do artigo 5º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, constante no anexo I do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, cujo valor, de acordo com a Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de dezembro, para a/o candidata/o aprovada/o no curso de formação específico, o posicionamento remuneratório base de referência, corresponde à 2.ª posição, nível 8, da estrutura remuneratória da categoria de fiscal, e no caso de não se encontrar habilitada/o com o referido curso, durante a respetiva frequência, posição 1, nível 7, de acordo com a Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com a atualização salarial do valor das remunerações da Administração Pública para 2026, estabelecida pelo Decreto-Lei nº 29-A/2026, de 30 de janeiro, corresponde a 1035,63 €. Em quaisquer das situações atrás referidas, mediante prévia autorização superior com recurso à utilização do mecanismo da negociação previsto no artigo 38º da LTFP, poderá em casos excecionais, devidamente fundamentados à luz da salvaguarda do interesse público, admitir-se incremento para posição remuneratória superior. 17. Os postos de trabalho a prover destinam-se ao Gabinete de Fiscalização. 18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na versão atual; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Código do Procedimento Administrativo, em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, alterado pelo Decreto-lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro. 19. As falsas declarações prestadas pelas/os concorrentes serão punidas nos termos da Lei. 20. Conteúdo funcional dos postos de trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional correspondentes à categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização constante no artigo 8º do Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto, complementado com as especificidades inerentes à respetiva área funcional de Fiscal, nos termos do Regulamento Interno de Descrição e Tarefas (revisão) aprovado pela Assembleia Municipal, em 20/12/2021, revisto em reunião de Câmara realizada em 22/12/2025, sancionada pela Assembleia Municipal, em sessão realizada em 15/01/2026, designadamente: - Acompanhar no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas; - Elaborar autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares; - Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, no domínio de atuação da unidade orgânica; - Fiscalizar e cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transporte, preservação do património e fiscalização preventiva do território; - Prestar informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica; - Zelar pelas instalações e equipamentos afetos à sua atividade, garantindo a sua funcionalidade e atualização em função de necessidades objetivas; - Autocondução sempre que necessário para a satisfação das necessidades do serviço, desde que devidamente habilitado para o efeito. 21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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. 22. Sem prejuízo daquela preferência legal, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º e n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, as/os candidatas/os portadoras/es de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal as/os candidatas/os com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo 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 das/os candidatas/os com deficiência exercerem a função de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso. 23. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à respetiva entidade gestora supramunicipal - Área Metropolitana de Lisboa, no âmbito do procedimento prévio de aferição de pessoal disponível em situação de valorização profissional, previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, que comunicou a este município, através de correio eletrónico, em 7 de janeiro de 2026, que a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) ainda não se encontra constituída na Área Metropolitana de Lisboa. 24. A Divisão de Recursos Humanos promoverá os procedimentos necessários para a abertura do respetivo concurso. 17 de março de 2026. – A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro.

Observações

Despacho proferido pela Presidente da Câmara Ana Teresa Vicente, em 16 de março de 2026

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		