

MUNICÍPIO DE OVAR**Aviso n.º 5552/2019****Exoneração de membro do Gabinete de Apoio à Vereação**

No uso de poderes que me são conferidos, tendo presente a comunicação que me foi dirigida, efetuada por Fátima Maria Alçada Marques Oliveira, datada de 8 de fevereiro de 2019, a abrigo da vontade de cessação do exercício de funções como Secretária do Gabinete de Apoio à Vereação da Câmara Municipal, em que foi investida através do meu despacho de 26 de outubro de 2017, ao abrigo do disposto nos artigos 42.º, 2.º, c) e 3 e 43.º, 4 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, aceitando o exposto, exonero Fátima Maria Alçada Marques Oliveira do referido cargo de Secretária do Gabinete de Apoio à Vereação, com efeitos a partir do dia 28 de fevereiro de 2019.

22 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal de Ovar, *Salvador Malheiro Ferreira da Silva*.

312110611

MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA**Aviso n.º 5553/2019**

Joaquim Adelino Moreira Sousa, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, faz público que:

1 — Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 19 de fevereiro de 2019 conforme previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e os artigos 3.º, 4.º e 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações decorrentes da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Consultada a entidade centralizada para constituição das reservas de recrutamento (INA) foi-nos transmitido a 18 de fevereiro de 2019, que: «Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara -se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.»

3 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e artigo 16.º -A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 25 de fevereiro de 2019 a seguinte informação: «a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição da EGRA, previsto no artigo 16.º do DL 209/2009»

4 — Pelo exposto, encontra -se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 10 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, área de atividade de auxiliar de ação educativa, para a divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, Escolas do concelho de Paços de Ferreira;

5 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo despacho por mim proferido, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 50, de 12 de março de 2019 o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

6 — Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, para 10 assistentes operacionais, para a divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo — Escolas do Concelho: Executar tarefas da competência do município em matéria educativa indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade educativa (alunos, professores, pessoal não docente, pais, e encarregados de educação); dar apoio geral ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços; cooperar na segurança e vigilância dos alunos, assegurando o encaminhamento dos utilizadores da escola e controlando as entradas e saídas do recinto escolar; apoiar nas atividades de crianças com necessidades educativas especiais.

6.1 — Local de trabalho: as funções serão exercidas nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Paços de Ferreira;

7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo 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. 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 previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.1 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória — Grau de Complexidade 1.

7.2 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

7.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e disponível na página da Internet da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, através do site: www.cm-pacosdeferreira.pt.

8.1 — A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e acompanhada com o respetivo formulário e seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias, de certificado de habilitações literárias: identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados), ou cópia do documento (se preferir); número de identificação fiscal e *curriculum vitae*, que não exceda três folhas A4 datilografadas e, se for o caso, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Paços de Ferreira não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço público.

8.2 — No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

8.3 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, registadas, com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Paços de Ferreira, Secção de Expediente e Serviços Gerais, Praça da República, 46, 4590-527 Paços de Ferreira.

9 — Métodos de Seleção — Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta a legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, Portaria n.º 759/2009, de 16/07/2009, na sua atual redação, (SIADAP), A Norma Portuguesa 4510, de 2015 — Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família; Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho de 2018; O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho; Documento da Estratégia Nacional para a Cidadania (ENEC), criado pelo Grupo de Trabalho de Educação para a cidadania, em setembro de 2017; Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro — Rácios do PND; Regulamento Geral de Proteção de Dados; Decreto-Lei n.º 55/2009 de 2 de março — estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao

funcionamento da ação social escolar; Decreto-Lei n.º 54/ 2018, de 6 de julho — estabelece princípios e normas que garantem a inclusão dos alunos; Portaria n.º 644-A/2015 de 24 de agosto — Oferta das Atividades de Animação e Apoio à Família e Atividades de Enriquecimento Curricular; Carta ética da Administração pública; Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro — Proteção de menores contra a exploração sexual e o abuso sexual de crianças; Lei n.º 147/99 de 1 de setembro na sua atual redação — Lei de Proteção de crianças e jovens em perigo; Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro, na sua atual redação — Conselho Municipal de Educação e Carta Educativa;

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, 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;

c) Entrevista Profissional de Seleção — visa avaliar de uma 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, e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse; Capacidade de Expressão e de Comunicação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Experiência Profissional; Sentido Crítico e Clareza de Raciocínio.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

9.1 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

De 0 a 10 horas de formação — 8 valores;

De 11 a 20 horas de formação — 12 valores

De 21 a 30 horas de formação — 16 valores

De 31 a 40 horas de formação — 18 valores

Mais de 41 horas de formação — 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de seis meses — 10 valores;

Entre seis meses e um ano — 12 valores;

Entre um e dois anos — 14 valores;

Entre três e cinco anos — 16 valores;

Entre seis e oito anos — 18 valores;

Mais de oito anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;

4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores;

3 a 3,9 — Bom/2 a 3,999 — Desempenho Adequado — 12 valores;

1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

c) Entrevista Profissional de Seleção — visa avaliar de uma 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, e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse; Capacidade de Expressão e de Comunicação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Experiência Profissional; Sentido Crítico e Clareza de Raciocínio.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (40 \%) + EAC (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

10 — Composição do Júri:

Presidente — José Manuel Ribeiro Leão, Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro;

Vogais efetivos — Maria Fernanda Taipa Bessa Mendes, Chefe de Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo; Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição;

Vogais suplentes — Maria Fernanda Ribeiro Monteiro, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa, em regime de substituição e Célia Pinheiro Castro, Chefe de Divisão de Contabilidade, Património e Tesouraria.

10.1 — O Júri pode socorrer -se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

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

10.3 — Atas do Júri — Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica.

11.1 — A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

11.2 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 33.º e artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

12 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

13 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 1 da tabela remuneratória única, remuneração de 635(€).

14 — Aos candidatos com deficiência é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

15 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

16 — Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal.

11 de março de 2019. — O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, *Joaquim Adelino Moreira Sousa*.

312137901

MUNICÍPIO DE PALMELA

Aviso n.º 5554/2019

Projeto de Regulamento de Concessão de Benefícios às/aos Bombeiros/os Voluntárias/os do Concelho de Palmela

Álvaro Manuel Balseiro Amaro, Presidente da Câmara Municipal de Palmela, torna público que, conforme deliberação tomada em reunião ordinária da Câmara Municipal de 20 de fevereiro de 2019, e nos termos e em cumprimento do disposto no artigo 56.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugado com o artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, se submete a consulta pública, durante o prazo de 30 dias úteis a contar da data da publicação do texto integral no *Diário da República* — 2.ª série, o Projeto de Regulamento de Concessão de Benefícios às/aos Bombeiros/os Voluntárias/os do Concelho de Palmela, cujo texto se encontra disponível ainda no sítio eletrónico oficial do município www.cm-palmela.pt.

Qualquer interessado poderá apresentar, durante o período de consulta pública, por escrito, sugestões sobre quaisquer questões que possam ser consideradas relevantes no âmbito do presente projeto, conforme disposto no n.º 2 do citado artigo 101.º, dirigidas à Câmara Municipal, via correio normal (Largo do Município 2954-001 Palmela) ou via correio eletrónico (geral@cm-palmela.pt).

26 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *Álvaro Manuel Balseiro Amaro*.

Projeto de Regulamento de Concessão de Benefícios às/aos Bombeiros/os Voluntárias/os do Concelho de Palmela

Preâmbulo e nota justificativa

O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou ca-

lamidades, é uma missão desenvolvida há muito pelas corporações de bombeiros e que alcançou um reconhecimento inquestionável como tarefa essencial ao bem-estar das populações, que enobrecer todos aqueles que abraçam esta atividade.

A salvaguarda dos interesses próprios das respetivas populações é um papel indiscutível das autarquias, nomeadamente no domínio da proteção civil, constituindo uma atribuição própria dos municípios, conforme estatuído do artigo 23.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais. Ao Município cabe, no quadro das suas atribuições e competências no domínio da proteção civil, contribuir ativamente para a promoção e valorização social de todos aqueles que, voluntária e altruísticamente, assumem essa missão de serviço público à comunidade, especialmente nos tempos em que os valores e o empenho por causas cívicas e humanitárias começam a escassear.

Sucedem porém que, apesar do inquestionável reconhecimento do empenho e dedicação dos mesmos por parte da comunidade, os bombeiros voluntários defrontam-se com graves dificuldades, considerando-se que, atento o espírito de altruísmo, solidariedade e, não raras vezes, de heroísmo, merecem a concessão de alguns benefícios que, em alguma medida, enaltecem e registem o reconhecimento pela assunção de uma atividade de risco em nome de uma tão nobre causa como é a de velar pela segurança e bem-estar das populações que servem.

Nestes termos afigura-se pertinente a regulamentação da atribuição de um conjunto de benefícios sociais, culturais, desportivos, entre outros, aos Bombeiros das Associações Humanitárias do concelho de Palmela, que constituirá a criação de uma auto vinculação interna para o exercício de poderes discricionários de que o Município é detentor enquanto autoridade administrativa, garantindo uma atuação uniforme e constituindo autotutela administrativa, que permite o controlo de vícios de mérito e a salvaguarda, para além do mais, dos princípios da igualdade, da transparência e da imparcialidade.

Efetuada uma ponderação dos custos e dos benefícios da medida projetada, verifica-se que os benefícios decorrentes da criação de um conjunto de “auxílios” se afiguram francamente superiores aos custos que lhe estão associados. Na verdade, os encargos inerentes ao desenvolvimento desta iniciativa concretizam-se, desde logo, sem que haja necessidade de disponibilização de um maior número de recursos humanos, sendo que os benefícios ultrapassam largamente a despesa municipal que lhes está subjacente, particularmente quando comparada com as inegáveis vantagens que daí decorrem para os bombeiros abrangidos por esta medida.

Assim, decorrida a publicitação do início do procedimento, bem como o período de constituição de interessados e de consulta pública, sem que tenha havido qualquer participação, e no uso dos poderes regulamentares conferidos às Autarquias Locais pela própria Constituição da República Portuguesa (cf. artigos 112.º, n.º 7 e 241.º), e das atribuições conferidas pelas alíneas *h*) e *e*), do n.º 2 do artigo 23.º e das competências previstas na alínea *g*) do n.º 1 do artigo 25.º e nas alíneas *k*) e *u*) do n.º 1 do artigo 33.º, todos do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e ainda o preceituado no Código do Procedimento Administrativo (cf. artigos 97.º e seguintes), foi deliberado em reunião da Câmara Municipal, realizada em 21 de novembro de 2018, elaborar um Regulamento Municipal de Atribuição de Benefícios Sociais aos Bombeiros Voluntários do Concelho de Palmela, e aprovado em Assembleia Municipal de ... de ... de 2019, e que se rege nos termos seguintes:

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento tem por objeto estabelecer, no âmbito das políticas sociais e de proteção civil do Município de Palmela, as condições de atribuição de benefícios aos bombeiros voluntários dos Corpos de Bombeiros do concelho de Palmela.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se a todos os bombeiros do Corpo Ativo das Associações Humanitárias de Bombeiros do concelho de Palmela e que preenchem, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- Ter idade igual ou superior a 18 anos;
- Possuir a categoria igual ou superior a cadete;
- Constar do quadro homologado pela Autoridade Nacional de Proteção Civil;