

## **ATA NÚMERO UM**

### **DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

#### **CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE VINTE (20) POSTOS DE TRABALHO PARA A CARREIRA NÃO REVISTA DE POLÍCIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2ª CLASSE - RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

Ao sexto dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de Junho de 1759, 2780-298 Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 19 de fevereiro de 2026, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Oeiras<sup>1</sup>, da abertura do presente concurso, que nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 2 do artigo 27.º do mesmo diploma, com o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho e com o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual. O presente concurso é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, para o preenchimento de vinte (20) postos de trabalho, para a carreira não revista de polícia municipal, categoria de agente municipal de 2ª classe, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Oeiras, através da constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Neste âmbito, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do/a candidato/a, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos, a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

**Presidente:** Intendente Carla Margarida da Silva Gomes Costa, Diretora do Departamento de Polícia Municipal;

**Vogais efetivos:**

**1º Vogal:** Comissário Tiago Frederico da Silva Ferreira, Chefe da Divisão da Polícia Municipal;

**2º Vogal:** Dra. Filipa Alexandra das Neves Marques Gagueija, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

**Vogais suplentes:**

**1º Vogal:** Agente Graduado-Coordenador António Alberto Figueiredo Bernardo, Coordenador do Núcleo de Operações e de Apoio;

**2º Vogal:** Agente Graduado-Coordenador Carlos Miguel Marau Torre, Coordenador do Núcleo de Fiscalização Policial;

**3º Vogal:** Agente Graduado-Coordenador Vanuza Alves Graça Silva, Coordenadora do Núcleo de Policiamento de Proximidade e de Segurança Urbana;

**4º Vogal:** Dra. Rita Nunes de Sousa Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

Entrando na ordem de trabalhos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):**

Os/as candidatos/as devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

**1.1. Requisitos gerais:**

Constituem requisitos gerais os constantes no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os/as candidatos/as devem reunir os seguintes requisitos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Possuir as habilitações literárias ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo;
- d) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;

---

<sup>1</sup> No exercício das competências subdelegadas por Despacho interno n.º 106/2025, de 15 de dezembro.

- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

### **1.2. Requisitos específicos:**

São requisitos específicos para a função os decorrentes das disposições conjugadas no Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio:

- a) Possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- b) Ter idade inferior a 28 anos, à data do termo do prazo da candidatura;
- c) Não ter altura inferior a: sexo feminino – 1,60m; sexo masculino – 1,65m.

É ainda exigida idoneidade para o exercício da função, devidamente comprovada pela apresentação de certificado de registo criminal.

### **1.3. Perfil do/a candidato/a e caracterização do posto de trabalho:**

De acordo com o exposto no mapa III, anexo IV do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, ao pessoal da carreira de polícia municipal incumbe, genericamente:

- a) Fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal;
- b) Fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos públicos municipais;
- c) Executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais;
- d) Deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeitos de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal;
- e) Denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de polícia criminal competente;
- f) Elaborar autos de notícia e autos de contra-ordenação ou transgressão por infrações às normas regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município;
- g) Elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime;

h) Elaborar autos de notícia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita;

i) Instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência;

j) Exercer funções de polícia ambiental;

k) Exercer funções de polícia mortuária;

l) Fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente;

m) Garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização;

n) Exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental;

o) Participar no serviço municipal de proteção civil.

#### **Competências Comportamentais:**

- Orientação para o serviço público;
- Gestão do conhecimento;
- Orientação para a segurança;
- Inteligência emocional;
- Orientação para a colaboração;
- Iniciativa;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Comunicação.

## **2. Métodos de Seleção**

Em matéria de métodos de seleção, atento o disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, nos concursos para admissão de estagiários para ingresso na carreira de Polícia Municipal, são obrigatoriamente utilizados como métodos de seleção, a prova de conhecimentos, o exame psicológico, o exame médico e a entrevista profissional, tendo os três primeiros carácter eliminatório, sendo necessário observar o disposto na Portaria n.º 247-B/2000, no que concerne ao exame psicológico e ao exame médico de seleção.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

A **Valoração Final (VF)** dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = (PC*40\%) + (EP*30\%) + (EPS*30\%)$$

**Em que:**

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**EP** = Exame Psicológico;

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

O exame médico, embora aplicável e com carácter eliminatório, será avaliado através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*.

**2.1. A Prova de Conhecimentos** visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos/as candidatos/as exigíveis e adequados ao exercício de funções de Agente de Polícia Municipal.

O júri deliberou que a mesma será teórica, de forma escrita, constituída por uma parte de conhecimentos gerais e uma parte de conhecimentos específicos, com consulta da legislação/bibliografia impressa mas não anotada, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos** na sua **área de conhecimentos gerais** será composta por 5 perguntas de escolha múltipla, com a cotação individual de 1 valor (num total de 5 valores).

### Legislação e bibliografia:

- **Regulamento n.º 1304/2024, de 14 de novembro**, que aprova o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, que aprova a Lei do trabalho em Funções Públicas;
- **Lei n.º 75/2013, de 12 setembro**, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- **Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro**, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo;
- **Regulamento n.º 1249/2025, de 26 de novembro**, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Município de Oeiras.

A **prova de conhecimentos** na sua **área de conhecimentos específicos** será composta por 15 perguntas de escolha múltipla e/ou Verdadeiro/Falso (V/F), com a cotação individual de 1 valor (num total de 15 valores).

### Legislação e bibliografia:

- **Lei constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto**, que procede à sétima revisão constitucional;
- **Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março**, que aprova o Código Penal;
- **Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de Fevereiro**, que aprova o Código de Processo Penal;
- **Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro**, que aprova a revisão do Código do Trabalho;
- **Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro**, que institui o Ilícito de Mera Ordenação Social e respetivo processo;
- **Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio**, que aprova o Código da Estrada;
- **Lei n.º 19/2004, de 20 de maio**, que define o regime e forma de criação das polícias municipais;
- **Lei n.º 50/2018, de 16 de Agosto**, que aprova a Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- **Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de Novembro**, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público;
- **Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro**, que aprova o novo regime jurídico das armas e suas munições;

- **Lei n.º 50/2019, de 24 de Julho**, que procede às alterações da Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro (regime jurídico das armas e suas munições), da Lei n.º 19/2004, de 20 de maio (revisão da lei quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais) e do Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro (direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal, assim como as condições e o modo de exercício das respetivas funções);
- **Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro**, que estabelece os direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal, assim como as condições e o modo de exercício das respetivas funções;
- **Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março**, que regula a carreira de Polícia Municipal;
- **Portaria n.º 304-A/2015, de 22 de setembro**, que define os modelos e as regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais;
- **Decreto-Lei n.º 457/99, de 05 de novembro**, que aprova o regime de utilização de armas de fogo e explosivos pelas forças e serviços de segurança;
- **Decreto-Lei n.º 310/2002, de 18 de dezembro**, que regula o regime jurídico do licenciamento e fiscalização pelas Câmaras Municipais de atividades diversas anteriormente cometidas aos governos civis;
- **Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 janeiro**, que aprova o Regulamento Geral do Ruído e revoga o regime legal da poluição sonora, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 292/2000, de 14 de Novembro.

A legislação aqui mencionada encontra-se disponível no site do Diário da República, em <https://dre.pt>. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos/às candidatos/as proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

Durante a realização da prova de conhecimentos é interdita a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos ou computadorizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como de outros sistemas de comunicação móvel, sob pena de anulação da mesma.

A prova de conhecimentos terá a **duração máxima de 60 minutos**, podendo ser alargada, até 90 minutos, para os/as candidatos/as com incapacidade comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

Após o início da prova não será permitida a entrada de qualquer candidato/a, bem como não será autorizada a saída da sala durante a sua realização, exceto em situações de urgência e mediante acompanhamento.

**2.2. O Exame Psicológico de Seleção** visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos/ candidatos/as, a fim de determinar a sua adequação à função de agente municipal. É garantida a privacidade do exame psicológico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do/a candidato/a relativamente às funções a exercer. Este método será valorado através dos níveis classificativos de *Favorável preferencialmente*, *Bastante favorável*, *Favorável*, *Com reservas* e *Não favorável*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo eliminados os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

De acordo com o n.º 2 do artigo 2 da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, a aplicação deste método de seleção será efetuada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, na sua impossibilidade, por outra entidade a designar posteriormente.

**2.3. O Exame Médico de Seleção** visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos/as candidatos/as, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função na carreira de polícia municipal.

Não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função e para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá obrigatoriamente ser respeitada a tabela de inaptidões constante do Anexo I à Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, devendo ser elaborado o respetivo relatório médico conclusivo.

É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do/a candidato/a relativamente às funções a exercer. No exame médico será atribuída a classificação de *Apto* ou *Não Apto*, sendo eliminados/as os/as candidatos/as que receberem esta última classificação.

**2.4. A Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as. Para permitir um tratamento equitativo de todos/as os/as candidatos/as e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma ficha individual de entrevista de seleção, que conterà o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros

relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Os parâmetros a avaliar serão os abaixo referidos:

P1) **Experiência profissional na área a recrutar** – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

P2) **Capacidade de Comunicação** – Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;

P3) **Relacionamento interpessoal** – Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

P4) **Proatividade** – Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo; toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos; atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas;

P5) **Motivação** – Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas; atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente, resultando da votação nominal e por maioria dos elementos do júri.

Esta entrevista terá a duração máxima de 30 minutos, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, efetuada através da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4 + P5) / 5$$

**Em que:**

**EPS** = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

**P1, P2, P3, P4, P5 e P6** = Avaliação atribuída a cada um dos parâmetros.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, à exceção da Entrevista Profissional de Seleção, considerando-se excluídos/as do concurso os/as candidatos/as que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou a menção de *Não Apto* no exame médico, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. Os/as candidatos/as que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município (<https://www.oeiras.pt/procedimentos-concursais>) e em local visível e público das instalações do empregador público.

4. Em conformidade com o preceituado no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os candidatos serão notificados para o exercício do direito de participação dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica (<https://www.oeiras.pt/documentos-legislacao>).

5. Para efeitos de ordenação final dos/as candidatos/as que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valorização mencionados no ponto 2.

6. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos/as, será critério de desempate:

1) Os/as candidatos/as que **desempenhem funções ou residam** fora do Município de Oeiras, desde que neste município ou em município limítrofe desempenhe funções o funcionário ou agente seu cônjuge ou com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho;

2) Os **militares** que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em Regimes de Contrato (RC) ou de Contrato Especial (RCE), nos termos do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro;

3) **Nota** quantitativa obtida na **Prova de Conhecimentos**, na área de conhecimentos específicos;

4) **Nota** obtida na **Entrevista Profissional** de Seleção, de acordo com a seguinte ordem e parâmetros:

- 1.º Experiência profissional na área a recrutar;
- 2.º Relacionamento interpessoal;
- 3.º Motivação;

5) Maior grau de **habilitação académica**;

6) Primazia na **submissão da candidatura** – data e hora – contadas desde a última alteração à candidatura.

7. Nos termos do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC), de Contrato Especial (RCE) e de Voluntariado (RV), os militares que prestem ou tenham prestado serviço em RC, desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % das vagas para ingresso na carreira de Polícia Municipal.

Os militares em RCE só têm direito a este incentivo se tiverem prestado serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato.

7.1. Dado que o presente concurso prevê limite de idade, de acordo com o ponto 1.2 da presente ata, o tempo de serviço efetivo prestado em RC, RCE ou RV é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para a aplicação de cada incentivo, nos termos do artigo 36.º do mesmo Decreto-Lei.

8. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos/as com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O/a candidato/a deve 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

**9.** Os/as candidatos/as selecionados/as no final do concurso ingressarão em regime de estágio.

**9.1.** O ingresso na carreira de Polícia Municipal depende da aprovação em estágio com classificação final não inferior a Bom (14 valores), nos termos do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

**9.2.** O estágio, com carácter probatório, terá a duração de um ano, e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, com a duração de um semestre, a ministrar conjuntamente pela Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) e pela Polícia de Segurança Pública (Escola Prática da PSP, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 11.º e n.º 4 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março), sendo dispensados da sua frequência, os/as candidatos/as que comprovem ter frequentado, com aproveitamento, o curso referido.

**9.3.** A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do/a estagiário/a ao lugar de origem ou a imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduos detentores, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

**9.4.** Com os/as estagiários/as que obtenham aprovação no estágio será celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe, contendo uma cláusula relativa ao Pacto de Permanência, na qual o/a trabalhador/a e o empregador público convencionam a obrigatoriedade de prestação de serviço durante o período mínimo de **três anos**, contado da data de celebração daquele contrato, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo Município de Oeiras na formação profissional do/a trabalhador/a, podendo este/a desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

**10.** A remuneração no período de estágio, bem como após provimento na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe será a resultante do regime previsto no Mapa I, Anexo II ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, em articulação com a integração na Tabela Remuneratória Única, conforme Decreto-Lei n.º 6/2024, de 5 de janeiro, correspondendo, atualmente, aos montantes

de 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos) e de 1.035,63€ (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos), respetivamente. Os agentes municipais trabalham por turnos, auferindo o correspondente subsídio de turno, nos termos legalmente previstos, que, no regime permanente, total ou parcial, é de 25% da remuneração base.

**11.** A candidatura ao presente concurso poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através do link <https://www.oeiras.pt/-/fs-procedimentos-concursais> (menu/serviços/recrutamento/ procedimentos concursais) acompanhada, sob pena de exclusão, de:

- *Curriculum vitae* (modelo europeu disponível em <https://www.oeiras.pt/documentos-legislacao>);
- Fotocópia do certificado de habilitações (os/as candidatos/as 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);
- Certificado de Registo Criminal (solicitado junto das instituições competentes, para efeitos de candidatura a processo de recrutamento para o exercício, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de funções de Polícia Municipal).

**11.1.** No caso de militares que apresentem a sua candidatura ao abrigo do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, deverão apresentar uma declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa da descrição de funções, do tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias, bem como de outra informação que considerem relevante para admissão ao presente concurso.

**11.2.** No caso de o/a candidato/a já deter vínculo de emprego público, deverá apresentar uma declaração emitida pelo serviço, devidamente autenticada e atualizada, e deverá constar da mesma, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontre a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor/a.

**12.** Nos termos do n.º 1 do artigo 31.º e do n.º 4 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a falta de entrega de qualquer um dos documentos obrigatórios que devem acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal, não sendo permitida a junção de documentos que pudessem ter sido apresentados dentro do prazo previsto para entrega de candidaturas.

**13.** A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

**14.** Tal como referido no ponto 11 da presente Ata, a candidatura deverá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através de autenticação com cartão de cidadão ou chave móvel digital, ou ainda entregue pessoalmente no Balcão de Atendimento dos Paços do Concelho, do Município de Oeiras, nos dias úteis, entre as 09h00 e as 17h30.

**14.1.** Não se admitem candidaturas apresentadas por outra via que não de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

**15.** O concurso tem o prazo de validade de 18 meses, contados desde a data da publicação da lista de classificação final homologada, destinando-se ao preenchimento dos lugares vagos existentes e dos que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade, nos termos da alínea b) do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com o n.º 3 do artigo 41.º da LTFP, que determina que pode ser aplicada, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 1 a 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

**16.** Na tramitação do presente procedimento concursal, serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas dez horas, da qual elaborou a presente ata que vai ser assinada pelos seus elementos.

**PRESIDENTE**

**1.º VOGAL EFETIVO**

**2.º VOGAL EFETIVO**