Concurso externo de ingresso para admissão de estagiários ao provimento de (13) treze postos de trabalho de agentes municipais de 2ª classe da carreira de Polícia Municipal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, reuniu nas instalações do Departamento de Polícia Municipal de Olhão, sito na Av. Da República, n.º 216, 8700-310, Olhão, o júri do concurso interno de acesso limitado para a categoria de agente municipal de 2.ª classe, aberto por deliberação camarária de 26/06/2024, pela qual foi também nomeado o júri, estiveram presentes os seguintes membros: ----------
Presidente: Isabel de Morais Ribeiro da Silva Lobo, comandante da Polícia Municipal de Olhão;---------
Vogal Suplente: José Miguel Frade, técnico superior, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos;----------
Vogal efetiva: Inês Sousa, Técnica Superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos; ----------
A presente reunião teve por objetivo fixar:----------
(1) Requisitos gerais e obrigatórios e caracterização do posto de trabalho;----------
(2) Forma e prazo de entrega de candidaturas;----------
(3) Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final.----------
Aberta a sessão, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte:----------
(1) ÂMBITO DO CONCURSO EXTERNO----------
1.1 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por "LTFP"), Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho; Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho; Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março; Portaria n.º 247-B/2000 de 8 de maio; Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de maio; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2026, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 de outubro; Decreto-Lei n.º 6/2024, de 5 de janeiro.----------
1.2 - Local de Trabalho: Município de Olhão. ----------
1.3 Prazo de validade: O concurso é válido pelo prazo de dezoito meses a contar da data da publicação da lista de classificação final, sendo que, nos termos da alínea b) do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, poderão, neste prazo, ser providos os lugares vagos existentes e os que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade do concurso.----------
(2) REQUISITOS GERAIS E OBRIGATÓRIOS E CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO----------
2.1 - Requisitos gerais: são os previstos no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:-------
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;----------
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.----------
2.2 — Requisitos específicos: 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 — 1,60 m; Sexo masculino — 1,65 m.----------
É ainda exigida idoneidade para o exercício da função, devidamente comprovada pela apresentação de certificado de registo criminal.----------
2.3 - Cumprimento dos Requisitos:----------
O/A candidato/a deve reunir os requisitos referidos até à data limite da candidatura.----------
Não será admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.----------
O/a candidato/a possuidor/a de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento dessas habilitações, conforme legislação portuguesa aplicável.---
3 - 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 rodoviária 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.----------
5 - Remuneração: a remuneração base mensal será de 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos), durante o período de estágio, e, após provimento no lugar de Agente de Polícia Municipal de 2.ª classe, será de 1.035,63€ (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos) resultante do regime previsto no mapa I, anexo II do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março. 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. -
6 - Métodos de Seleção a aplicar: A seleção dos/as candidatos/as será feita mediante Prova de Conhecimentos, Exame Psicológico, Exame Médico (apto ou não apto) e Entrevista Profissional de Seleção — sendo os três primeiros de carácter eliminatório, de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.----------
6.1 - Na valoração dos métodos de seleção referidos e na classificação final será utilizada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os/as candidatos/as que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam a um dos métodos de seleção e, ainda, os que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção.----------
6.2 – 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.----------
6.3 - A classificação final é obtida pela aplicação da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas:-
----------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.----------
6.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) 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. Será teórica e revestirá a forma escrita, com consulta da legislação/bibliografia impressa mas não anotada, valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração total de sessenta (60) minutos, podendo ser alargada, até 90 minutos, para os/as candidatos/as com incapacidade comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.----------
A prova será composta por questões de escolha múltipla e versará sobre matérias e legislação que a seguir se discriminam:----------
a)Constituição da República Portuguesa , na sua versão atual;----------
Matérias: Princípios fundamentais (artigos 1.º a 11.º); Princípios gerais (artigos 12.º a 23.º);----------
Direitos, liberdades e garantias pessoais (artigos 24.º a 47.º); Poder Local (artigos 235.º a 243.º e 249.º a254.º);----------
b)Código Penal, na sua versão atual;----------
Matérias: Princípio da legalidade (artigo 1.º); Comissão por ação e por omissão (artigo 10.º); Dolo e negligência (artigo 13.º); Dolo (artigo 14.º); Negligência (artigo 15.º); Inimputabilidade em razão da

idade (artigo 19.º); Inimputabilidade em razão de anomalia psíquica (artigo 20.º); Causas de exclusão da ilicitude e da culpa (artigos 31.º a 33.º); Crimes cometidos no exercício de funções públicas (artigos 372.º a 386.º);----------

c) Código de Processo Penal, na sua versão atual;----------

Matérias: Medidas cautelares e de polícia (artigos 248.º a 250.º); Da detenção (artigos 254.º a 261.º)-

d) Regime jurídico das autarquias locais , na sua verão atual;----------

Matérias: Órgãos das autarquias locais (artigos 5.º e 6.º) O Município (artigos 23.º a 62.º).----------

e) Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atual; ----------

Matérias: Princípios gerais da atividade administrativa (Capítulo II da Parte I, artigos 3.º a 19.º); Do procedimento administrativo (Capítulo I do Título I da Parte III, artigos 53.º a 64.º, Secções I, II e III do Capítulo II do Título I da Parte III, artigos 65.º a 76.º).----------

f) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2013, de 12 de setembro na sua versão atual;-

Matérias: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II); Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II); Exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do Título IV da Parte II);----------

h) Regime Jurídico das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro,na sua versão atual;----------

Matérias: Âmbito de vigência (Capítulo I da Parte I, artigos 1.º a 6.º); Da contraordenação (Capítulo II da Parte I, artigos 7.º a 16.º); Do processo de contraordenação (Capítulo I da Parte II, artigos 33.º a 35.º, Capítulo II da Parte II, artigos 41.º a 47.º, Capítulo III da Parte II, artigos 48.º a 58.º); Processo de contraordenação e processo criminal (Capítulo V da Parte II, artigos 76.º a 78.º).----------

i) Código da Estrada - Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio,na sua versão atual;----------

Matérias: Princípios gerais (Capítulo I do Título I); Restrições à circulação (Capítulo II do Título I); Do trânsito de veículos e animais (Secções I, IX, XI, XII, XIII, XIV do Capítulo I do Título II); Títulos de condução (Capítulo I do Título V); Da responsabilidade (Capítulos I, II e III do Título VI); Procedimentos de fiscalização (Capítulos I, II e III do Título VII); Do processo (Capítulos I e II do Título VIII).----------

k) Regime e forma de criação das polícias municipais - Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua versão atual;----------

l) Direitos e deveres dos agentes de polícia municipal e as condições e o modo de exercício das respetivas funções - Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2019, de 24 de julho;----------

m) Modelos e regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais - Portaria n.º 304-A/2015, de 22 de setembro;----------

n) Utilização de armas de fogo pelas forças e serviços de segurança - Decreto-Lei n.º 457/99, de 05 de novembro.----------

o) Regulamento Municipal de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Olhão - n.º 1360/2023. ----------

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, tabletes ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos ou computorizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como de outros sistemas de comunicação móvel, sob pena de anulação da mesma. ----

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.----------

6.5 — O exame psicológico de seleção (EP) - 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. ----------
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.
6.6 — O exame médico de seleção (EMS) - 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. No exame médico será atribuída a classificação de Apto ou Não Apto, sendo eliminados/as os/as candidatos/as que receberem esta última classificação.----------
A manifestação de competências profissionais para o ingresso na carreira de Polícia Municipal envolve a mobilização de aptidões e características da personalidade.----------
A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada e comportará duas fases, nomeadamente: ----------
6.6.1 - A 1.ª fase - será composta por provas de laboratório, consistindo na aplicação e avaliação de instrumentos e técnicas psicológicas validadas cientificamente, que permitem identificar competências gerais e específicas: ----------
(1) Competências gerais: ----------
(a) Aptidões: Raciocínio lógico-indutivo; raciocínio critico verbal; raciocínio numérico e atenção concentrada; ----------
(b) Características de personalidade: Relações interpessoais; estilo de pensamento, sentimento e emoções; neuroticismo, extroversão e abertura à experiência; amabilidade e conscienciosidade.
(2) Competências especificas: ----------
(a) Resistência à rotina;----------
(b) Resistência à frustração;----------
(c) Capacidade de observação com particular atenção a detalhes;----------
(d) Capacidade de trabalho em equipa;----------
(e) Capacidade de comunicação oral e escrita;----------
(f) Capacidade de resposta rápida a estímulos;----------
(g) Capacidade de adaptação e resistência à mudança;----------
(h) Capacidade de gestão de stress e adaptabilidade geral;----------
(i) Capacidade de criar e inovar;----------
(j) Desenvolvimento moral: Ética da responsabilidade. ----------
7.6.2 - A 2.ª fase - consistirá numa entrevista psicológica individual, correspondente à aplicação de um instrumento estruturado, com o objetivo de identificar a tendência para comportamentos desviantes e antissociais, a capacidade de definir objetivos na vida pessoal e profissional, os indicadores de controlo emocional e a capacidade de tomada de decisão. ----------
Será avaliada a compatibilidade de características psicológicas do/a candidato/a com as atividades e atribuições típicas das funções de Polícia, visando verificar:----------
(a)Personalidade: controle emocional, empatia, liderança, tomada de decisão, dinamismo, comunicabilidade, planeamento, organização, relacionamento interpessoal, adaptabilidade, trabalho em equipe, persistência, prudência, objetividade, criatividade/inovação, urbanidade, comprometimento, autoconfiança, assertividade, proatividade.----------
(b) Raciocínio: raciocínio espacial, raciocínio lógico, raciocínio verbal. ----------
(c) Habilidades específicas: atenção concentrada/sustentada, atenção dividida/difusa, memória visual.

6.7 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos/as. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros de apreciação serão os abaixo definidos: ----------
Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Proatividade e Motivação. ----------
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. ----------

Os parâmetros da entrevista serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação: ---------

Postura Física e Comportamental

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	A postura física demonstrou-se desadequada e reveladora de falta de atenção e interesse
8,00	A postura física e comportamental demonstrou pouco interesse. O(a) candidato(a) revelou dificuldade em acompanhar os entrevistadores
12,00	A postura física e comportamental do(a) candidato(a) manifestou estar atento e a acompanhar os entrevistadores. Manteve um adequado contacto visual
16,00	Evidenciou uma boa postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade. Adotou uma postura que demonstrou estar atento e a acompanhar os entrevistadores, manteve um adequado contacto visual
20,00	Evidenciou uma excelente postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade. Adotou uma postura que mostrou estar bastante atento e a acompanhar os entrevistadores, manteve um adequado contacto visual distribuindo o olhar pelos váriosentrevistadores

Expressão Verbal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, as respostas predominaram os argumentos fora do contexto e revelou um vocabulário pobre e dificuldade deexpressão
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaramo contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados e o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, projetando uma atitude empática
12,00	Manifestou alguma facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaramum vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os entrevistadores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os entrevistadores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelentecapacidade de comunicação e empatia

Sociabilidade

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão da normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral Não projetou capacidade uma avaliação negativa da capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade
8,00	Manifestou alguma compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, evidenciando capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção de confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, revelando uma boa capacidade para adotar atitudes conciliadoras, permitindo assim a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de sociabilidade
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, bem como dos valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em equipas de trabalho e em adotar comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de elevado à capacidade de sociabilidade

Experiência

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, não projetando interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à experiência área da atividade do posto de trabalho a concurso
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional, revelando alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à experiência para a área de atividade do posto de trabalho a concurso
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver
16,00	A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, demonstrando a relevância da experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a concurso
20,00	A análise do percurso profissional projetou bastantes interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, demonstrando a relevância da experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a concurso

Maturidade

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Não projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional não projetaram ponderação, permitindo prognosticar um mau nível de maturidade, dificuldade em receberuma crítica e em dominar as suas emoções
8,00	Projetou fraco interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional não projetam ponderação, permitindo prognosticar um fraco nível de maturidade, manifestando dificuldade em receber umacrítica e em dominar as suas emoções
12,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindo prognosticar algum nível de maturidade
16,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de maturidade, manifestando facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções
20,00	Projetou grande interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindoprognosticar um elevado nível de maturidade, manifestando uma grande facilidade emreceber uma crítica e em dominar as suas emoções

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----------

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção obter -se -á pela aplicação da seguinte fórmula:---

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

Em que: ----------

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

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

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 faz parte integrante da presente ata.----------

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, e serão ainda excluídos/as aqueles/las que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.----------

7 - Formalização da candidatura:----------

7.1 - As candidaturas devem ser efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: https://recrutamento.cm-olhao.pt acompanhada, sob pena de exclusão, de Curriculum vitae; 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).----------
7.2 - 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.----------
7.3 — 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/a candidato/a 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.----------
7.4 — Não se admitem candidaturas apresentadas por outra via que não de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.----------
7.5 — 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.----------
8 — A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos legais.----------
9 — Os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.----------
10 — Os/as candidatos/as excluídos/as são notificados/as por uma das formas previstas no Código do ProcedimentoAdministrativo, para a realização da audiência dos interessados, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica: https://recrutamento.cm-olhao.pt .----------
11— A publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as, dos resultados obtidos em cada método de seleção e da lista de classificação final é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município : https://recrutamento.cm-olhao.pt. Após a homologação, a lista de classificação final será divulgada pelos mesmos meios.----------
12 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, segundo o qual na admissão ao estágio dá-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles ou àquelas que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano, e ainda o disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.----------
13 — Os/as candidatos/as selecionados/as no final do concurso ingressarão em regime de estágio. 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.----------
13.1 — A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio (classificação final inferior a 14 valores), 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.----------

13.2 — Com os/as estagiários/as que obtenham aprovação no estágio será celebrado contrato detrabalho 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 Olhão na formação profissional do/a trabalhador/a, podendo este/a desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.----------

14 — 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 com recurso a esta reserva de recrutamento.----------

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 diploma supramencionado.----------

15 — 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.----------

15.1 — Dado que o presente concurso prevê limite de idade, de acordo com o ponto 1.3 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.---------

16 — 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 existentese 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.-------

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

18 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, faz-se constar a seguinte menção: *"Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a AdministraçãoPública, 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".*----------

19 - O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional e, esgotados/as estes/as, dos/as restantes candidatos/as, obedecendo às prioridades, no recrutamento, previstas no Decreto-Lei n.° 76/2018, de 11 de outubro.----------

20 - Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 37.° do Decreto-Lei n.° 204/98, de 11 de julho. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.° 2 do artigo 37.° do Decreto-Lei n.° 204/98, de 11/07, e nos termos do n.° 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:----------

1.° Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos;---

2.° Candidato/a com mais elevada classificação no Exame Psicológico de Seleção;----------

3.° Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;----------

4.° Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Postura física e comportamental";----------

5.° Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Maturidade.----------

6.° Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Sociabilidade";----------

21) O recrutamento, nos termos da alínea d), do n.° 1, do artigo 11.°, do Decreto -Lei n.° 39/2000, de 17 de março, será efetuado entre indivíduos habilitados com o 12.° ano de escolaridade ou equivalente e que reúnam os requisitos gerais e específicos de provimento, de idade inferior a 28 anos à data do encerramento do prazo da candidatura, aprovados em estágio com classificação não inferior a Bom (14 valores), dando-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles que tenham prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano.----------

(22) - A exclusão e notificação dos/as candidatos/as serão efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: https://recrutamento.cm-olhao.pt. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Olhão e disponibilizados na respetiva página eletrónica.----------

(23) - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.° da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Olhão, 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.------

(24) - Sublinha-se que será garantida a quota prevista no n.° 3, do artigo 3.°, do Decreto-Lei n.° 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos/às candidatos/as com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.----------

(25) - De acordo com os artigos 121.° e 122.° do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.° 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, os/as interessados/as têm o direito de serem ouvidos, no procedimento, para no prazo de 10 dias, dizerem por escrito, o que se lhes oferecer.

(26) -As atas do Júri, onde 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 publicitadas na respetiva plataforma de recrutamento do município, nos termos do artigo 14.° do

Decreto-Lei n.° 204/98, de 11 de julho, na sua redação atual.----------
(27) - A abertura do procedimento concursal é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República e em jornal de expansão nacional, nos termos do disposto no n.° 1 do artigo 28.° do Decreto-Lei n.° 204/98, de 11 de julho, bem como na plataforma de recrutamento do Município de Olhão a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público.----------
(28) - Forma de Ingresso: Regime de estágio----------
28.1 A admissão a estágio para ingresso na carreira de Polícia Municipal rege-se pelo artigo 12.° do Decreto-Lei n.° 39/2000, de 17 de março, sendo aprovados/as os/as candidatos/as que obtiverem uma classificação final não inferior a Bom (14 valores).----------
28.2 O estágio, com carácter probatório, terá a duração de um ano, e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, que conterá obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, 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 (PSP), sendo dispensados da sua frequência, os/as candidatos/as que comprovem ter frequentado, com aproveitamento, o curso referido.----------
28.3 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.----------
28.4 Os/as estagiários/as que obtenham aprovação será celebrado contrato de trabalho 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 prazo de três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do/a trabalhador/a, podendo este/a desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.----------
28.5 Composição do Júri de Estágio: ----------
Presidente: Isabel de Morais Ribeiro da Silva Lobo, comandante da Polícia Municipal de Olhão;---------
1.º Vogal: João Teixeira, técnico superior, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos;-
2.º Vogal : José Miguel Frade, Técnico superior;----------
Vogais suplentes: Ricardo Aleixo, Chefe do Serviço Técnico e Helena Fernandes, técnica Superior.----------
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

O Júri,

JOSÉ MIGUEL GUERREIRO DE SOUSA FRADE
Assinado de forma digital por JOSÉ MIGUEL GUERREIRO DE SOUSA FRADE
Dados: 2026.10.08 12:46:10 +01'00'

ISABEL DE MORAIS RIBEIRO DA SILVA LOBO
Assinado de forma digital por ISABEL DE MORAIS RIBEIRO DA SILVA LOBO
Dados: 2026.10.08 12:41:40 +01'00'

Inês Sousa
Assinado de forma digital por Inês Sousa
Dados: 2026.10.08 13:45:57 +01'00'