

**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA****Aviso n.º 19066/2023**

Sumário: Abertura de concurso externo de ingresso para admissão a estágio, com vista ao provimento de 32 postos de trabalho, para agente municipal de 2.ª classe da carreira da Polícia Municipal.

**Abertura de concurso externo de ingresso para admissão a estágio,
com vista ao provimento de trinta e dois postos de trabalho,
para agente municipal de 2.ª classe da carreira da Polícia Municipal — Proc. 14/2023**

1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 27.º e do n.º 1.º do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, torna-se público que, por deliberação do Órgão Executivo de 17 de abril de 2023, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação deste aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão a estágio, com vista ao provimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de trinta e dois postos de trabalho, da carreira de Polícia Municipal, categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe, previstos no mapa de pessoal deste Município, na Divisão de Gestão Policial Operacional.

2 — Validade do concurso: O concurso é válido pelo prazo de seis meses ano a contar da data da publicação da lista de classificação final, nos termos da alínea b) do artigo 7.º e artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação.

3 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 03 de abril de 2023: “[...] a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.”

4 — Conteúdo funcional: O constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

5 — Posicionamento remuneratório — A remuneração base mensal, durante o período de estágio, bem como no após o provimento na categoria de agente municipal de 2.ª classe, corresponderá ao montante de 769,20€, resultante do regime previsto no mapa I, anexo II do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua atual redação, correspondendo, atualmente, à Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP).

6 — Local de trabalho — Área do Município de Vila Nova de Gaia.

7 — Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.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 exarado pelo Senhor Presidente da Câmara n.º 23/PCM/2023 de 9 de fevereiro de 2023 e aviso n.º 4744/2023 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 46.º de 6 de março, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

8 — Requisitos de admissão ao concurso — Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados:

8.1 — Requisitos gerais: Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas, os seguintes requisitos:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Possuir as habilitações literárias indicadas na alínea a) do ponto 8.2;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

e) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;



f) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Requisitos especiais (os decorrentes das disposições conjugadas do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 maio):

- a) Estar habilitado com 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.

8.3 — De acordo com o disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprovou o atual Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos diferentes regimes de Contrato e no regime de Voluntariado, dado que o presente procedimento concursal prevê limite de idade, o tempo de serviço efetivo prestado em regime de contrato (RC), contrato especial (RCE) ou regime de voluntariado (RV) é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para aplicação de cada incentivo.

8.4 — Apenas poderá ser candidato ao concurso quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

9 — Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos de admissão até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

10 — Prazo para a apresentação das candidaturas: Dez (10) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

11 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República* e na página eletrónica do Município de Vila Nova de Gaia.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente (sob pena de exclusão), através do endereço eletrónico <https://concursos.cm-gaia.pt> não sendo aceite candidaturas enviadas por correio registado (papel) ou por correio eletrónico.

12.2 — É obrigatório que candidatos requeiram a emissão do respetivo acesso à plataforma (*login e password*), através do mesmo endereço eletrónico.

12.3 — Na formalização da candidatura na plataforma on-line é obrigatória a anexação dos documentos previstos nas alíneas seguintes, (em formato PDF), tendo como limite 1 Mb por documento:

a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito;

b) Fotocópia de certidão de nascimento ou de documento de identificação;

c) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado e datado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);

d) Declaração multiútil, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiútil, (destinado apenas a candidatos que declaram possuir grau de incapacidade ou deficiência);

e) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exerce funções;

f) 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, declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa 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.



13 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

14 — De acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a não apresentação dos documentos previstos na alínea c) do ponto 8.1 e nas alíneas a) e b) do ponto 8.2, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do candidato do concurso.

15 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

16 — Métodos de seleção a aplicar — A seleção dos candidatos será feita através da aplicação dos métodos de seleção, prova conhecimentos teórica escrita (PC), exame psicológico de seleção (EPsiS), exame médico de seleção (EMS) e entrevista profissional de seleção (EPS), tendo o três primeiro carácter eliminatório.

16.1 — Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das funções de agente de polícia municipal.

16.1.1 — A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será constituída por questões de escolha múltipla e desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, sendo de realização individual, valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores.

A Prova de conhecimentos (PC) será composta por 2 grupos:

O primeiro grupo (Prova de Conhecimentos Gerais), terá uma valoração final de 6,00 valores;

O segundo grupo (Prova de Conhecimentos Específicos), terá uma valoração final de 14,00 valores.

A prova de conhecimentos versará sobre as seguintes matérias:

Conhecimentos Gerais:

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação — Código do Procedimento Administrativo, artigos 3.º a 13.º; 86.º a 88.º e 102.º a 134.º;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, artigos 55.º a 75.º;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho, artigos 33.º a 96.º, 101.ºA a 114 e 237.º a 257.º;

Conhecimentos Específicos:

Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua atual redação — Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias;

Portaria 304-A/2015, de 22 de setembro — Define os modelos e as regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais;

Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação — 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 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação — Regime Jurídico das Contraordenações;

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

Regulamento n.º 625/2017 de 18 de dezembro de 2018 — Altera o Regulamento Municipal de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

16.1.2 — Os candidatos devem apresentar-se no dia, hora e local de realização da prova 30 minutos antes da hora marcada para início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início da prova, findo o qual será vedada a entrada para realização da mesma.

16.1.3 — Os candidatos que obtenham na Prova de conhecimentos (PC) classificação inferior a 9,50 valores, consideram-se eliminados do concurso.

16.1.4 — A prova será efetuada com consulta de matérias e legislação supra referenciada, na sua versão atualizada, sem anotações, e em suporte papel, que cada candidato se deverá fazer acompanhar. A atualização da legislação após a publicação de aviso será da inteira responsabilidade do candidato, considerando que a prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada.

16.2 — Exame psicológico de seleção (EPsiS): Visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos/as candidatos/as, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de polícia municipal.

16.2.1 — A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública.

16.2.2 — No exame psicológico de seleção será garantida a privacidade do exame, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de «Favorável preferencialmente», «Bastante favorável», «Favorável», «Com reservas» e «Não favorável», correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente, conforme previsto no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

16.2.3 — Os candidatos que não obtenham pelo menos, no exame psicológico de seleção, a menção «Favorável, consideram-se eliminados do concurso.

16.3 — Exame médico de seleção (EMS): visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.

16.3.1 — O exame médico de seleção obedecerá ao disposto na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, pelo que, 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 constantes do Anexo I à citada Portaria

16.3.2 — É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de «Apto» e «Não apto».

16.3.3 — Os candidatos que sejam considerados «Não aptos» no exame médico de seleção, consideram-se eliminados do concurso.

16.4 — Entrevista profissional de seleção (EPS): visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, 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.

16.4.1 — De acordo com o disposto na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, na entrevista profissional de seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

a) A postura física e comportamental, em que se avaliará a atitude física e comportamental em situação de comunicação;

b) A expressão verbal, em que se avaliará a sequência lógica do raciocínio, a facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões;

c) A sociabilidade, em que se avaliará a capacidade de relacionamento em contexto laboral (com os colegas, chefias e público em geral);

d) A experiência, em que se avaliará a relevância de experiências profissionais anteriores para o exercício das funções postas a concurso;

e) O espírito crítico, em que se avaliará a capacidade de análise na abordagem de problemas, em situações hipotéticas;

f) A maturidade, em que se avaliará capacidade de afirmação, assertividade, opções efetuadas, a toma decisões, a forma de receber e aceitar críticas.

16.4.2 — 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.



16.4.3 — A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos.

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

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

$$\text{EPS} = (\text{PFC} + \text{EV} + \text{S} + \text{E} + \text{EC} + \text{MC})/6$$

em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

PFC = Postura Física Comportamental

EV = Expressão Verbal

S = Sociabilidade

E = Experiência

EC = Espírito Crítico

MC = Maturidade do candidato

17 — A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, prova de conhecimentos, exame psicológico de seleção e entrevista profissional de seleção, a saber:

- a) Prova de conhecimentos: ponderação de 30 %;
- b) Exame psicológico de seleção: ponderação de 30 %;
- c) Entrevista profissional de seleção: ponderação de 40 %.

17.1 — A ordenação final dos candidatos será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores.

18 — 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.

18.1 — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final, após a aplicação dos critérios de supra referenciados, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1) Candidato com mais elevada classificação no método de seleção, Prova de Conhecimentos;
- 2) Candidato com a mais elevada classificação no método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção.

19 — Notificações:

19.1 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

19.2 — Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 2 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, para a realização da audiência dos interessados.

20 — Nos termos do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho aplicado à administração local pelo disposto no Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, os interessados têm acesso, nos termos da lei, às atas e aos documentos em que assentam as deliberações do júri, desde que as solicitem.

21 — Local de afixação das listas: As listas de candidatos admitidos/excluídos, os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista de classificação final, serão notificadas aos candidatos nos termos do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, disponibilizadas na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt — Recursos Humanos — Procedimentos Concursais,

Concursos e Comissões de Serviço e afixadas no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

22 — Da homologação da lista de classificação final cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.

23 — O Júri do concurso tem a seguinte composição:

Presidente: Telmo Filipe Quelhas Moreira;

1.º Vogal Efetivo: Telma Maria dos Santos Fernandes, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Carla Sofia Barbosa Soares Martins;

1.º Vogal Suplente: Claudia Sofia Borges Barbosa;

2.º Vogal Suplente: Sara Isabel Araujo Monteiro da Rocha.

24 — Regime de Estágio:

24.1 — A admissão a Estágio para ingresso na carreira de Polícia Municipal rege-se pelo artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação final não inferior a Bom (14 valores).

24.2 — O estágio tem caráter probatório, terá a duração de um ano e inclui a frequência de um curso de formação, que conterà obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, com a duração de um semestre, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem já terem frequentado com aproveitamento o referido curso.

24.3 — A frequência do estágio será feita em regime de comissão de serviço ou contrato por tempo indeterminado, conforme o candidato seja detentor, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

24.4 — A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do estagiário 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.

24.5 — Pacto de permanência: Aos estagiários que obtenham aprovação será celebrado contrato de trabalho, por tempo indeterminado, na categoria de Agente de Polícia Municipal de 2.ª Classe, contendo uma cláusula relativa ao Pacto de Permanência, na qual o trabalhador 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 trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

24.6 — O Júri do estágio será composto pelos mesmos elementos que compõe o júri do procedimento concursal.

25 — De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, 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.

26 — De acordo com a alínea d) do n.º 2 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 regime de contrato (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 % de vagas postas a concurso. Os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, e os militares em RCE só têm direito aos incentivos supramencionados



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.

27 — 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 discrimina.

19 de setembro de 2023. — A Vereadora, *Célia Correia*.

316872514