

MUNICÍPIO DE MAFRA**Aviso n.º 353/2026/2**

Sumário: Abertura de concurso externo de ingresso para oito agentes municipais de 2.ª classe (estagiário).

Concurso externo de ingresso para o preenchimento de oito postos de trabalho da carreira de Polícia Municipal, categoria de Agente Municipal de 2.ª classe, conforme caracterização no mapa de pessoal e disposição legal

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por despacho de 21 de novembro do ano em curso, do Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto 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 oito postos de trabalho da carreira de Polícia Municipal, categoria de Agente Municipal de 2.ª classe.

1 — Conteúdo funcional: as constantes no Mapa III, Anexo IV, ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

2 — Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O concurso é válido pelo prazo de um ano 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.

4 — Não podem ser admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

6 — Local de trabalho: Área do Município de Mafra.

7 — Âmbito do recrutamento: Conforme, despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara foi autorizado o alargamento da área de recrutamento a indivíduos não detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, atentas as especificidades legais inerentes aos processos de recrutamento e seleção aplicáveis à carreira de Polícia Municipal, categoria de Agente Municipal de 2.ª classe.

Deste modo, podem candidatar -se todos os indivíduos, independentemente de estarem, ou não, vinculados a serviços e organismos da administração central, local e regional que reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

Requisitos gerais: Os requisitos gerais de admissão são os definidos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

Requisitos especiais: 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.

8 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Mafra não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

9 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

9.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º do decreto-lei

n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação.

9.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível na plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Mafra.

9.3 — A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, *Curriculum Vitae*, certificado de Registo Criminal, Boletim de Vacinas atualizado, e declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

9.4 — Os candidatos a quem, nos termos do ponto 14. do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC), devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

9.5 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que as comprovem.

10 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

11 — Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 plataforma de recrutamento sita em www.cm-mafra.pt.

12 — Métodos de Seleção: Com base no perfil de competências definido, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Exame Médico (Apto ou Não Apto) e Entrevista de Avaliação de Competências — sendo os três primeiros de carácter eliminatório, de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

12.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, com a duração de duas horas. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Temas e Legislação Aplicáveis: Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no *Diário da República* n.º 94, de 16 de maio, 2.ª série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências (ROSMEC), publicado no *Diário da República* n.º 5/2025, Série II, através do Aviso n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Lei Quadro, que define o regime e forma de criação das polícias municipais — Lei n.º 19/2004, de 20 de maio; Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções — Decreto-Lei

n.º 239/2009, de 16 dezembro, na sua atual redação; Regime Jurídico da criação da Polícia Municipal — Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 outubro; Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Mafra, publicado no *Diário da República* n.º 125, 1.ª série de 1 de julho de 2009; Regime Jurídico das Contraordenações — Decreto-Lei n.º 433/82, de 27/10, na sua redação atual; Código da estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 maio, na sua atual redação; Regulamento de Sinalização do Trânsito, publicado pelo Decreto Regulamentar n.º 22A/98, de 1 de outubro, na versão decorrente da entrada em vigor da Declaração de Retificação n.º 60-A/2019, de 20 de dezembro e da Lei n.º 66/2021, de 24 de agosto; Regime relativo às condições de utilização dos parques e zonas de estacionamento, publicado pelo Decreto-Lei n.º 81/2006, de 20 de abril e Regulamento que estabelece as condições e as taxas devidas pelo bloqueamento, remoção e depósito de veículos, publicado pela Portaria n.º 1424/2001, de 13 de dezembro.

12.2 — Avaliação Psicológica (AP) — Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

12.3 — Exame médico de seleção (EMS), com carácter eliminatório, (considerando-se, para tanto, a menção de “Não apto”), visando avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função da carreira de polícia municipal (Tabela de Inaptidão constante do anexo I da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio).

12.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

13 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$

14 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, com as necessárias adaptações, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

14.1 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$.

14.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

14.3 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$.

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

15 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguinte.

16 — Forma de Ingresso — Regime de Estágio;

16.1 — 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); 16.2 — 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 Direção Geral de Administração Local e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência, os candidatos que comprovem ter frequentado, com aproveitamento, o curso referido.

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

16.4 — 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;

16.5 — Aos estagiários 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 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.

17 — Por motivo de celeridade, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, o dirigente máximo do órgão ou serviço, pode determinar a aplicação do segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal, da sua situação jurídica ou funcional, até à satisfação das necessidades;

18 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

19 — Composição do júri:

Presidente: Chefe da Divisão de Segurança e Mobilidade, Ricardo Araújo Fonseca;

Vogais efetivos: Coordenador do Serviço de Polícia Municipal de Mafra, Sargento-Mor Paulo Jorge Vieira Araújo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior Carla Alexandra Bráz da Silva Ferreira Forte;

Vogais suplentes: Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Formação e Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Pedro André Costa Teixeira e o Agente Municipal de 1.ª classe, Pedro Miguel Aniceto Saturnino.

20 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação. 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 Mafra e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

21 — Posicionamento remuneratório — 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, correspondendo, atualmente, aos montantes de 878,41€ e 979,05€, respetivamente.

22 — 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 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; 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.

Dado que o presente procedimento concursal prevê limite de idade, 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 Regulamento.

O recrutamento, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, será efetuado de entre indivíduos habilitados com o 12.º 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.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

23.1 — O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de 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.

25 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato na página eletrónica da Câmara Municipal de Mafra a partir da data da presente publicação.

24 de novembro de 2025. — O Presidente da Câmara Municipal de Mafra, Hugo Manuel Moreira Luís.

319834288