



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

Aviso

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de Técnico Superior – na área funcional de Antropologia ou História – variante de Arqueologia previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município.

1 - Para os efeitos previstos no artigo 30.º, conjugado com o artigo 33.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, conjugados com o n.º1 do artigo 11º da Portaria n.º233/2022, e no uso da competência própria ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, torna-se público que, por minha proposta datada de 19/03/2026, aprovada em reunião do executivo, em 06/04/2026, foi deliberado a abertura pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, de 1 (um) procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Ourém, a seguir enunciado:

Um posto de trabalho de licenciado em Antropologia ou História - variante Arqueologia (CNAEF's 312 ou 225) – Carreira geral de Técnico Superior – Ref.ª do Mapa de Pessoal: Código - **DAC/SMMP-10**

2 – Caso se verifique a previsão dos números 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro é constituída reserva de recrutamento interna pelo prazo de 18 (dezoito) meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

3 – Na sequência do Despacho n.º 2556/2014 – SEAP e Nota n.º 5/JP 2014) de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção – Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio, de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 “ *as autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação (...) Nos termos do artigo 16.º - A do Decreto – Lei n.º209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiadas enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.*”

4 - Caracterização do Posto de Trabalho:

Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, fiscalização, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica que visam fundamentar e preparar a decisão, no âmbito do património arqueológico do Município de Ourém; Desenvolver ações que visam a gestão, conservação, estudo e divulgação do espólio arqueológico da Reserva de Arqueologia do Museu Municipal de Ourém; Realizar intervenções em sítios arqueológicos do concelho de Ourém, designadamente, através de projetos continuados de investigação, projetos de estudo, de valorização, recuperação e musealização de sítios e monumentos, ações de salvamento de bens e jazidas arqueológicas, bem como ações preventivas sobre o património arqueológico e cultural em risco; Elaborar estudos, pareceres técnicos e projetos sobre o Património Arqueológico concelhio, dando apoio aos demais serviços que atuem em locais do município identificados como de sensibilidade arqueológica; Dirigir, coordenar e executar trabalhos arqueológicos, designadamente, escavações, prospeções,



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

peritagens, vistorias, ações de fiscalização, informações e estudos diversos, elaborando os respetivos relatórios técnico-científicos; Executar trabalhos de prospeção e inventariação de sítios arqueológicos, concretamente na revisão e atualização da Carta Arqueológica de Ourém, em articulação com o SIG e a tutela (Património Cultural I.P.);

Organizar, inventariar, classificar e elaborar estudos de materiais arqueológicos pertencentes à Reserva de Arqueologia do Museu Municipal de Ourém; Apoiar estudantes e investigadores nacionais e internacionais, na realização de trabalhos académicos e de índole científica, relativos ao Museu Municipal de Ourém, às suas coleções arqueológicas e demais património concelhio; Colaborar e acompanhar projetos de conservação, restauro e valorização de monumentos e sítios arqueológicos; Desenvolver ações de investigação, apresentação pública e publicação de trabalhos sobre as coleções em reserva, do Museu e sobre o Património Arqueológico concelhio; Elaborar conteúdos e colaborar na montagem de exposições permanentes e temporárias sobre o Património Arqueológico de Ourém (Ex: Exposição Permanente de arqueologia do Programa Museológico do Castelo e Paço dos Condes); Colaborar na realização de visitas guiadas ao Museu Municipal de Ourém e nas atividades educativas/divulgativas do Museu Municipal de Ourém, no âmbito da sua área funcional; Executar outras tarefas ou funções que lhe sejam superiormente incumbidas, em observância à sua área funcional/competência.

5 – Âmbito de Recrutamento:

O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em cumprimento do artigo 30.º n.º 3 da LTFP.

6 – Legislação aplicável: Os presentes procedimentos reger-se-ão pelas disposições contidas na LGTFP, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro, Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro, DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 – Local de Trabalho: Área do Município de Ourém;

8 – Prazo de validade: o aplicável para a constituição das reservas de recrutamento e nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

9 – Determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, ou seja: para a primeira posição da tabela remuneratória única da carreira geral de Técnico Superior correspondente ao nível remuneratório 16, da respetiva carreira, que equivale ao valor da remuneração mensal de 1.499,15 € (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos).

10 – Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas a que se candidata e propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

11 – Requisitos específicos - Nível Habilitacional:

Licenciatura em Antropologia ou História – Variante Arqueologia (CNAEF's 312 ou 225);

Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, devem obrigatoriamente apresentar, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

12 – Para efeitos do disposto na alínea K), do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho, previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento concursal.

13 – Forma, prazo e local de apresentação de candidaturas:

13.1 – Os documentos de apresentação obrigatória para efeitos de admissão ao procedimento ou avaliação, para todos os candidatos, são os seguintes:

- a) Curriculum Vitae detalhado;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro;
- c) Fotocópia do Cartão de Cidadão / Bilhete de Identidade e fotocópia do cartão fiscal de contribuinte;
- d) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

13.2 – Os documentos de apresentação obrigatória para efeitos de avaliação, dos candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público, são os seguintes:

- a) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa), 2023/2024 e o ano 2025 ou a declaração da sua inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor;
- b) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, da qual constem as atividades que se encontra a exercer.

13.3 – A apresentação de documentos falsos determina a exclusão do candidato e a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

13.4 – O candidato que exerça funções no Município de Ourém é dispensado da apresentação dos documentos referido nos pontos 13.1.

13.5 – Prazo: O prazo de aceitação de candidaturas é de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do aviso, conforme previsto no artigo 12º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

13.6 – Forma de apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser efetuadas através de plataforma eletrónica, no seguinte endereço: <https://recrutamento.ourem.pt>. Não são aceites candidaturas em papel ou enviadas por email.

A apresentação de candidatura não carece de registo prévio na plataforma eletrónica, mas implica que o candidato tenha uma conta de email e um contacto de telemóvel válidos, aos quais tenha acesso, para efeitos de notificações.



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

13.7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13.8 – Os factos relatados no Curriculum Vitae não carecem de prova documental, mas pode ser exigida a sua apresentação, caso o júri o entenda.

14 - Métodos de Seleção: os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os previstos no artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, designadamente:

- a) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:
 - 1.º - Avaliação Curricular (AC)
 - 2.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- b) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:
 - 1.º - Prova de Conhecimentos (PC)
 - 2.º - Avaliação Psicológica (AP)
 - 3.º - Avaliação Curricular (AC)
 - 4.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem em que são aplicados, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou menção classificativa de “Não apto” no caso concreto do método de Avaliação Psicológica.

Os candidatos que falem ou compareçam após o início da realização de qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

14.1 – A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições previstas na alínea a) do ponto 16, a valoração final é calculada através da média ponderada, sendo:

- Avaliação Curricular (AC) – 70 %
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%

Fórmula de classificação final: $0.70 \times AC + 0.30 \times EAC$

Nas condições previstas na alínea b) do ponto 15, a valoração final é calculada através da média ponderada, sendo:

- Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação de 30%
- Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 30%

Fórmula de classificação final: $0.3 \times PC + 0.4 \times AC + 0.3 \times EAC$



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

14.2 – A avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no biénio 2023/2024 e no ano 2025.

Os critérios de avaliação deste método são detalhados na Ata n.º 1 do júri do procedimento.

14.3 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

14.4 – Prova de Conhecimentos (PC) revestirá natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

14.4.1 - Estrutura da Prova

A prova é constituída por 20 perguntas de escolha múltipla, com uma cotação de 1 valor cada uma e terá a duração de 1 hora, com 15 minutos de tolerância.

14.4.2 – Temas da prova

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, designadamente o Título I (artigo 1.º a 6.º) e Títulos IV a VI (artigo 41.º a 89.º).
- Lei nº 107/2001, de 8 de setembro - Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural.
- Lei nº 47/2004, de 19 de agosto - Aprova a Lei Quadro dos Museus Portugueses.
- Decreto-Lei nº 140/2009, de 15 de junho - Estabelece o regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais classificados, ou em vias de classificação, de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal.
- Decreto-Lei nº 309/2009, de 23 de outubro - Estabelece o procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda.
- Decreto-Lei nº 164/2014, de 4 de novembro - Aprova o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos.
- Decreto-Lei nº 148/2015, de 4 de agosto. - Estabelece o regime da classificação e da inventariação dos bens móveis de interesse cultural, bem como as regras aplicáveis à exportação, expedição, importação e admissão dos bens culturais móveis.
- Carta Arqueológica do Concelho de Ourém.



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

14.4.3 - A legislação mencionada nos temas da prova deverá ser considerada na sua atual redação.

14.4.4 - Não é permitida a utilização de dispositivos móveis, tais como telemóveis, tablets ou computadores portáteis durante a realização da prova escrita.

14.5 – A 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.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de apto e não apto.

14.6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A avaliação deste método é feita numa escala de cinco níveis classificativos, designadamente de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4.

14.6.1 – A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada com base na lista de competências constante da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09, sendo objeto de avaliação 4 competências, sendo duas delas as consideradas nucleares transversais e mais duas competências transversais funcionais da carreira de grau de complexidade 3, ambas a fixar na ata n.º 1 do júri do procedimento.

14.7 – A aplicação dos métodos de seleção será faseada, conforme disposto no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

14.7.1 - Utilização faseada dos métodos de seleção de acordo com n.º 4 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

O método de seleção, Prova de Conhecimentos, é aplicado a todos os candidatos admitidos e determina a ordenação dos candidatos para efeitos de constituição das tranches.

O segundo método, Avaliação Psicológica e seguintes será aplicado em tranches de candidatos, de acordo com a classificação obtida na Prova de conhecimentos.

A primeira tranche é constituída pelos candidatos ordenados na pauta de classificação da prova de conhecimentos, da 1.ª à 5.ª posição, a segunda e seguintes tranches são constituídas pelos candidatos ordenados nas vinte posições seguintes, designadamente da 6.ª à 10.ª, e assim sucessivamente.

Só são aplicados os métodos de seleção à tranche seguinte, caso os candidatos constantes da lista de ordenação final, da tranche anterior, não forem suficientes para satisfazer as necessidades de recrutamento, nos 18 meses seguintes à publicação dessa lista.

15 – Exclusão de candidatos na fase de apreciação de candidaturas.

São fundamento para a exclusão, os seguintes:

- a) A prestação de falsas declarações ou a inclusão no currículo vitae de factos falsos ou não para os quais o candidato não possui certificação;
- b) Não declarar que possui os requisitos exigidos no ponto 10;
- c) Não possuir as habilitações académicas mínimas exigidas ou a licenciatura, de acordo com o exigido no ponto 11;



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

- d) Não apresentação do documento comprovativo do reconhecimento das habilitações académicas previstas pela legislação portuguesa, quando estas foram obtidas no estrangeiro;
- e) Não apresentação dos documentos exigidos no ponto 14.1, de acordo com a situação específica de cada candidato.

16 – Exclusão de candidatos na fase de aplicação dos métodos de seleção.

São excluídos do procedimento, na fase de aplicação dos métodos de seleção, os candidatos que:

- a) Não compareçam à hora e dia fixados para a realização de um método de seleção para o qual tenha sido convocado, ou compareçam após o início da sua realização.
- b) Desrespeitem as proibições impostas no ponto 14.4.4;
- c) Não obtenham uma nota igual ou superior a 9.5 valores nos métodos de seleção cuja avaliação é feita numa escala de avaliação quantitativa;
- d) Não obtenham a avaliação de “apto” no método de seleção de Avaliação Psicológica;
- e) Desistam no decurso da aplicação de um método de seleção;
- f) Não comprovem factos declarados no currículo vitae, se lhe for solicitada essa informação pelo júri do procedimento, em sede de aplicação do método de seleção de Avaliação Curricular.

17 – A primeira ata do júri do procedimento concursal, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa, o sistema de valorização final do método, bem como os critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final, é disponibilizada na plataforma de recrutamento do Município, disponível no endereço <https://recrutamento.ourem.pt>, no dia útil seguinte à publicação do presente aviso.

18 – A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal com aprovação dos métodos de seleção aplicados, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, realizada pela ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuando-se o recrutamento por reserva.

19 – Aos candidatos com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, será aplicado o disposto no artigo 3º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, assegurando-se deste modo a defesa da eficácia administrativa.

20 – Composição e identificação do júri:

Presidente: Eusébio Manuel Silva Monteiro – Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática;

1º Vogal: José António Costa Martins – Chefe da Divisão de Educação;

2º Vogal: Marta Cristina Reis Gonçalves – Técnica Superior na área funcional de Recursos Humanos

3ª Vogal: Ana Marta Ferreira da Graça – Técnica Superior na área funcional de Arquitetura;

4ª Vogal: António José Alexandre Castanheira – Chefe do Serviço de Ação Social e Saúde.

O primeiro vogal, substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

21 – Notificação dos candidatos:

A notificação dos candidatos será efetuada nos termos do disposto no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

22 – Convocatória para aplicação dos métodos de seleção:

Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção que exijam a sua presença pela forma prevista no ponto 21.



MUNICÍPIO DE OURÉM
Câmara Municipal

23 – Publicitação de resultados dos métodos de seleção: A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no painel eletrónico no átrio do Município e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município, disponível no seguinte endereço: <https://recrutamento.ourem.pt>.

24 – Lista de ordenação final homologada:

A lista unitária de ordenação final homologada será afixada no painel eletrónico e disponibilizada na página eletrónica www.ourem.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República informando da sua publicitação. Os candidatos incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o preceituado no artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

25 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso vai ser publicado na 2ª série do Diário da República, por extrato, e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e plataforma de recrutamento do Município, disponível no seguinte endereço: <https://recrutamento.ourem.pt>, a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP).

26 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Ourém, enquanto entidade empregadora pública, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escurupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

27 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados:

O Município de Ourém informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação dos procedimentos concursais referidos no presente aviso. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

28 - Restituição e Destruição de documentos:

Conforme prevê o artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, será destruída documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos candidatos, caso o procedimento concursal seja objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

29 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Ourém, 13 de agosto de 2026

O Presidente da Câmara

Luís Miguel Albuquerque

(Documento assinado digitalmente)