



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

Aviso

Concurso interno de acesso limitado para provimento de 5 lugares na carreira de Agente Municipal, Categoria de Agente Graduado Principal e 2 lugares na carreira de Agente Municipal, categoria de Agente Municipal 1ª Classe

1 – Nos termos do n.º 2 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, conjugado com o disposto na subalínea i), da alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas, torna-se público que por meu Despacho de 13 de agosto de 2025, encontra-se aberto, pelo prazo de 5 dias úteis a contar da publicação do presente aviso, o concurso interno de acesso limitado para o preenchimento de 5 postos de trabalho na carreira de Agente Municipal, na categoria de Agente Graduado Principal e 2 postos de trabalho na carreira de Agente Municipal, categoria de Agente Municipal de 1ª Classe em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho a concurso, caracteriza-se pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2025 da Câmara Municipal de Marco de Canaveses carreira de Agente Municipal, nas categorias de Agente Graduado Principal e Agente Municipal de 1ª Classe.

3 – Local de trabalho – Área do Município de Marco de Canaveses, sem prejuízo das deslocações inerentes à função. O trabalhador poderá cumprir a jornada diária de trabalho em mais de um local de trabalho, tendo que suportar os custos inerentes a estas deslocações.

4 – Posição remuneratória de referência – A remuneração será determinada de acordo com o previsto no disposto no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua atual redação, conjugado com o Decreto-Lei n.º 6/2024, de 5 de janeiro.

5 – Horário de Trabalho - Face à caracterização das funções a desempenhar, o período normal de trabalho diário poderá ser fracionado ao longo do dia, perfazendo um total de 35 horas por semana.

6 – Prazo de candidaturas – nos termos do artigo 32º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, , aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, o prazo de candidaturas será de 5 dias úteis, após a sua disponibilização na plataforma de recrutamento em <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

7 – Requisitos de admissão – Podem candidatar-se ao presente concurso, os trabalhadores que possuam relação jurídica de emprego público previamente estabelecida e pertencentes ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Marco de Canaveses. Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão gerais e especiais, até ao último dia do prazo para a apresentação da candidatura.

7.1 – Requisitos gerais – Os constantes do artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os previstos no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, 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 que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 – Requisitos especiais – Os candidatos deverão reunir os requisitos previstos na alínea b) e c) do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, 17 de março de, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 de outubro, nomeadamente, para:

Agente Municipal Graduado Principal - serem detentores da carreira de Agente Municipal da Polícia Municipal, na categoria Agente Municipal Graduado com, pelo menos, três anos na respetiva categoria classificados de Muito Bom ou cinco anos classificados de Bom.

Agente Municipal de 1ª Classe - serem detentores da carreira de Agente Municipal da Polícia Municipal, na categoria Agente Municipal de 2ª Classe, com, pelo menos, três anos na respetiva categoria classificados de Bom.

8 – Formalização da candidatura:

A candidatura é efetuada em formato eletrónico disponível no link:

<https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

8.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos (quando aplicável):

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias (Documento obrigatório à submissão da candidatura).

Aos candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, devem obrigatoriamente submeter em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado.

c) Fotocópia legível de documento comprovativo da formação profissional frequentada e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, frequentadas desde 01 de janeiro de 2020, onde conste a data de realização e duração da mesma, sob pena de não contabilização para efeitos de avaliação;

d) Documento comprovativo de experiência profissional, onde conste o tempo de funções exercido, quando aplicável;

e) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste: a relação jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao período avaliativo, que que o candidato cumpriu / desempenhou as atribuições, competências ou atividades , não superior a 4 anos.

8.2 - A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos do n.º 7 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho.

9 – Composição do júri:

Presidente: José Júlio Garcia Coelho, Técnico Superior da Polícia Municipal;

1.º Vogal efetivo: Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos;



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

2.º Vogal efetivo: Cláudia Cristina Madureira de Abreu Amorim, Chefe da Divisão Assuntos Jurídicos e Fiscalização.

1.º Vogal suplente: Bruno Filipe Araújo Alves Monteiro, Coordenador Municipal da Proteção Civil;

2.º Vogal suplente: Márcio Manuel Ribeiro de Magalhães, Técnico Superior Recursos Humanos, Higiene e Segurança;

10 – Métodos de Seleção: serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (AC), visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, na qual serão obrigatoriamente tidos em conta os fatores referidos no n.º 2 do artigo 22.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, ao qual acresce o fator de apreciação que consta do n.º 3.º do artigo 22.º do referido Diploma.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 25\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas (HA):

Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 18 valores



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores

Formação Profissional (FP): em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas (através de cópia do certificado) e realizadas desde 01 de janeiro de 2020, até ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução das tarefas a desempenhar. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Inexistência de qualquer formação – 0 valores;

Formação profissional até 20 horas = 10 valores;

Formação profissional entre 21 e 40 horas = 14 valores;

Formação profissional entre 41 e 60 horas = 16 valores;

Formação profissional 61 e 99 horas = 18 valores;

Formação profissional com mais de 100 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que se pondera o desempenho efetivo de funções, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

Experiência profissional ≤ 10 anos = 10 valores

Experiência profissional ≥ 11 e ≤ 15 anos = 15 valores

Experiência profissional > 16 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD): em que ponderar-se-á a avaliação relativa ao período avaliativo, que que o candidato cumpriu / desempenhou as atribuições, competências ou atividade na categoria de Agente Municipal Graduado e na categoria de Agente Municipal de 2ª Classe , não superior a 4 anos e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (R_1 \times 50\%) + (R_2 \times 50\%)$$

Em que:

R_1 = Resultado do 1.º biénio avaliado

R_2 = Resultado do 2.º biénio avaliado

Tendo em conta a seguinte tabela para avaliação de cada biénio:

Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores;

Desempenho Relevante: 4 a 5 Valores = 16 Valores;

Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores = 12 Valores;

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 8 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 10 valores.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria do Júri, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

5

Em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Interesse e motivação profissionais

B = Sentido de organização e capacidade de inovação

C = Capacidade de relacionamento

D = Capacidade de expressão e fluência verbal

E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

Parâmetros:

A) **Interesse e motivação profissionais** – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;

Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;

Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

B) **Sentido de organização e capacidade de inovação** – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;

Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;

Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;

Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;

Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) **Capacidade de relacionamento** – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;

Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento;

Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento;

Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;

Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

D) **Capacidade de expressão e fluência verbal** – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;

Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) **Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer** – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se como não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, conforme estabelecido no artigo 36.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 e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EPS \times 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

EPS = Entrevista profissional de seleção

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho.

Nos casos em que, após aplicação do citado artigo, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer", do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Interesse e motivação profissionais", do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

11 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12 – A publicitação dos resultados obtidos dos métodos de seleção será efetuada através de lista, disponível na sua página eletrónica (www.marco.canaveses.pt), sendo os candidatos aprovados em cada método convocados para a realização do método seguinte, através de comunicação efetuada na plataforma de recrutamento de Recursos Humanos desta entidade e disponível no link:

<https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

13 – Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

14 – No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, na plataforma de recrutamento disponível no link:

<https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

15 – 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, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que sejam solicitadas.



MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESSES

16 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos, após homologação, é disponibilizada na plataforma de recrutamento disponível no link:

<https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt.>

17 – Quota de emprego para os candidatos com deficiência – procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

18 – Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, juntando documento comprovativo da deficiência, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

19 – 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.

Paços do Concelho de Marco de Canaveses, 13 de agosto de 2025

A Presidente da Câmara Municipal

Dra. Cristina Vieira