

Handwritten signature and initials in the top right corner.

18

Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA PROVIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA NÃO REVISTA DE POLÍCIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL 1ª CLASSE – RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

Data: 14/08/2025

Hora: 11h00

Refª 15/25) – 2 POSTOS DE TRABALHO DE AGENTE MUNICIPAL DE 1ª CLASSE

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente: José Júlio Garcia Coelho, Técnico Superior Polícia Municipal

1º vogal efetivo: Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

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

Distribuição: Despacho 41/GP/2025

ATA Nº 1

Ao catorze dias de agosto de 2025, nas instalações dos Paços do Concelho do Município do Marco de Canaveses, reuniu o júri designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara, para o procedimento concursal para a carreira de Polícia Municipal - Agente Municipal 1ª Classe.

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

O posto de trabalho a concurso, caracteriza-se pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para 2025 da Câmara Municipal de Marco de Canaveses, carreira de Agente Municipal, na categoria de Agente Municipal de 1ª Classe .

REQUISITOS:

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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Requisitos Especiais:

Os candidatos deverão reunir os requisitos previstos na alínea 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, 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.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR:

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 referido 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

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

7
31
08

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:

Inexistencia 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:

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, 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:

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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

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 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;

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.

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

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.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Júri
