

18

Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA PROVIMENTO DE 5 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA NÃO REVISTA DE POLÍCIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE GRADUADO PRINCIPAL – RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

Refª 14/25) – 5 POSTOS DE TRABALHO DE AGENTE GRADUADO PRINCIPAL

Data: 14/08/2025

Hora: 11h00

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 Graduado Principal

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 Graduado Principal .

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.

Requisitos Especiais:

Os candidatos deverão reunir os requisitos previstos na alínea b) do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 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 Graduado com, pelo menos, três anos na respetiva categoria classificados de Muito Bom ou cinco anos 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 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:

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:

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

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:

$$EPS = A + B + C + D + E$$

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

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.

Handwritten notes: "B" and "C" with arrows pointing to the meeting type checkboxes.

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
José Filipe Garcia Coelho
Isabel Almeida
Elisabete Almeida