

ATA N.º 1

CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA PROVIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DA CATEGORIA DE AGENTE DE 1.ª CLASSE, DA CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte e seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara em vinte e cinco de junho de dois mil e vinte e cinco e constituído pelo Comandante Municipal de Polícia Sérgio Eduardo Prateiro Remudas, que presidiu, pela Técnica Superior Susana da Graça Ruas Silva e pela Técnica Superior Susana Cristina Figueiras Rodrigues, reuniu com o intuito de decidir sobre os métodos de seleção a aplicar, fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Aberta a reunião, o júri deliberou, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, os quais serão valorados de 0 a 20 valores.

1) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 5\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 45\%) + (\text{AD} \times 40\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

a) Para o fator habilitação académica (HA):

- Habilitação académica necessária para ingresso na carreira (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) - 18 valores;

- Habilitação académica de grau superior à necessária para ingresso na carreira, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica (licenciatura ou grau superior) - 20 valores.

b) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional, desde que obtidas após o ingresso na carreira de polícia municipal, excluindo o curso de formação para o ingresso na carreira em questão, devendo ser devidamente comprovadas mediante a apresentação de cópia dos respetivos certificados. A formação profissional será valorada da seguinte forma:

- Até 50 horas de formação - 10 valores;
- De 51 a 100 horas de formação - 12 valores;
- De 101 a 149 horas de formação - 16 valores;
- Com 150 ou mais horas de formação - 20 valores;

Nos casos em que dos certificados de formação conste a duração em dias, considerar-se-á que um dia equivale a 7 horas e que meio-dia equivale a 3,30 horas.

c) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre o desempenho efetivo de funções na carreira de polícia municipal, valorando-se a antiguidade na carreira, de acordo com os seguintes critérios:

- Até 4 anos de antiguidade na carreira - 12 valores;
- 5 a 6 anos de antiguidade na carreira - 16 valores;
- 7 ou mais anos de antiguidade na carreira - 20 valores.

d) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão considerados os biénios 2021/2022 e 2023/2024. A pontuação a atribuir corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas em cada um dos anos dos referidos biénios, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

Relativamente à avaliação do biénio de **2021/2022**, serão observadas as seguintes regras:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 0 valores;
- Desempenho adequado (2,000 a 3,499) - 12 valores;
- Desempenho adequado (3,500 a 3,999) - 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 18 valores;
- Desempenho excelente (4 a 5) - 20 valores.

Quanto ao biénio de **2023/2024**, serão observadas as seguintes regras:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 0 valores;
- Desempenho regular (2,000 a 3,499) - 12 valores;
- Desempenho bom (3,500 a 3,999) - 14 valores;

2.



- Desempenho muito bom (4 a 5) - 18 valores;
- Desempenho excelente (4 a 5) - 20 valores.

Nos casos em que o desempenho dos candidatos, por facto que não lhes seja imputável e, designadamente, por não aplicação da legislação em matéria de avaliação de desempenho, não tenha sido avaliado em algum ou alguns dos anos do período a considerar, ser-lhes-á atribuída a classificação de 14 valores no ano ou anos em que não lhes tenha sido atribuída avaliação de desempenho.

2) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, em que os parâmetros de avaliação serão os seguintes:

- 1** - Postura física e comportamental - será avaliada a atitude física e comportamental em situação de comunicação;
- 2** - Expressão verbal - será avaliada a sequência lógica do raciocínio, a facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, a facilidade em interpretar perguntas e responder a questões;
- 3** - Relacionamento interpessoal - será avaliada a capacidade de relacionamento em contexto laboral (com os colegas, chefias e público em geral);
- 4** - Experiência profissional - será avaliada a experiência nas diferentes áreas de atuação da polícia municipal;
- 5** - Espírito crítico - será avaliada a capacidade de análise na abordagem de problemas;
- 6** - Maturidade - será avaliada a capacidade de afirmação, assertividade, de fazer escolhas, tomar decisões, aceitar críticas e dominar as emoções.

A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção resultará da média aritmética simples das classificações dos referidos parâmetros de avaliação, através das menções qualitativas de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 a 30 minutos.

Fórmula de classificação da Entrevista Profissional de Seleção:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6)/6$$

Sistema de classificação final

A classificação final dos candidatos será apurada através da apreciação e ponderação da avaliação curricular (AC) e da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando da média aritmética dos resultados obtidos nos referidos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$\text{Classificação Final (CF)} = AC \times 50\% + EPS \times 50\%$$

B - ORIENTAÇÕES A APLICAR NA SELEÇÃO:

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Avaliação Curricular, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

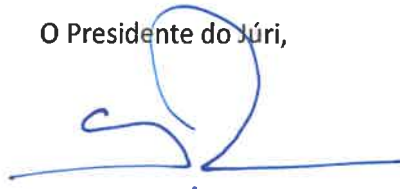
Nos termos do n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a Entrevista Profissional de Seleção não tem caráter eliminatório.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de preferência previstos no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Avaliação Curricular;
- 2) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 3) Candidato com a melhor avaliação qualitativa no último biénio;
- 4) Candidato com a melhor avaliação no parâmetro, experiência profissional da Entrevista Profissional de Seleção;
- 5) Candidato com a melhor avaliação no parâmetro, espírito crítico da Entrevista Profissional de Seleção.

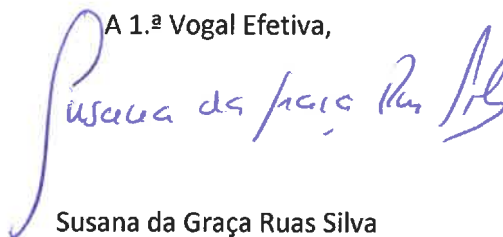
E, nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,



Sérgio Eduardo Prateiro Remudas

A 1.ª Vogal Efetiva,



Susana da Graça Ruas Silva

A 2.ª Vogal Efetiva,


Susana Cristina Figueiras Rodrigues