



apachado
R.A.

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO, PARA PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE AGENTE DE POLÍCIA MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE

ATA N.º 1

----Aos trinta dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas onze horas e na sequência do despacho número 99/2023 – PCM, de vinte de novembro de dois mil e vinte e três, reuniu, no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe da Divisão de Segurança, Dulce de Jesus Caetano Machado, o Coordenador do Serviço de Polícia Municipal de Mafra, Sargento-Mor, Paulo Jorge Vieira Araújo, e a Chefe de Divisão de Recursos Humanos Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 19.º da Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação. -----

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos, com base no perfil de competências definido, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, Exame Médico (apto ou não apto) e Entrevista Profissional de Seleção — sendo ambos de caráter eliminatório, de acordo com o disposto no Decreto –Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

----**A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas.

Temas e Legislação Aplicáveis: Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, II série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado pelo Regulamento n.º 1105/2023, no Diário da República n.º 201 de 17 de outubro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Lei Quadro, que define o regime e forma de criação das polícias municipais – Lei n.º 19/2004, de 20 de maio; Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções – Decreto-Lei



*estachad
Rafael*

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

n.º 239/2009, de 16 dezembro, na sua atual redação; Regime Jurídico da criação da Polícia Municipal – Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 outubro; Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Mafra, publicado no Diário da República n.º 125, 1.ª série de 1 de julho de 2009; Regime Jurídico das Contraordenações – Decreto-Lei n.º 433/82, de 27/10, na sua redação atual; Código da estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 maio, na sua atual redação. -----

----**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. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

---- **Exame médico de seleção**, com carácter eliminatório, (considerando-se, para tanto, a menção de "Não apto"), visando avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função da carreira de Polícia Municipal (Tabela de Inaptidão constante do anexo I da portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio).-----

----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências:

----**a) Orientação para o Serviço Público** – Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. -----

- 1) Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa;
- 2) Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; -----

af



→ 27/02/2014
R. J. S.
X

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

3) No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; -----

4) Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. -----

----**b) Conhecimento e Experiência** - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

1) Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto do trabalho; -----

2) Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade; -----

3) Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----

4) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

----**c) Orientação para a Segurança** - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

1) Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; -----

2) Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; -----

3) Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; -----

4) Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.-----

----**d) Relacionamento Interpessoal** - Capacidade para interagir adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

1) Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; -----

2) Trabalha com pessoas com diferentes características; -----



Defachad
RA

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

3) Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; -----

4) Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. -----

----Consideram-se Excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,50 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências). -----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----**A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$\mathbf{AC = HA + FP + EP + AD}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica



Defechodf
Rufays

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)** pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----Habilitações académicas: -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. -----

----Habilitações académicas de grau exigido na candidatura 12.º ano - 18 valores.-

----**A Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

----Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; formação específica na área de Segurança, por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas - 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 80 horas - 0,50 valores; com duração superior a 80 horas - 1 valor. -----

----**A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

----Na área: sem experiência - 0 valores; experiência igual ou inferior a 5 anos - 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos - 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos - 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos - 16 valores e superior a 20 anos - 20 valores. -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----

----**A Avaliação de Desempenho (AD)** que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, Desempenho Excelente - 20 valores. -----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos mesmos moldes da suprarreferida.-----



Defechach
Rafael

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências).-----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 0.50) + (\text{EAC} \times 0.50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º204/98, de 11 de julho, na sua redação atual. -----

----A ordenação dos candidatos, que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

-----a) Valoração da Habilitação Académica-----

-----b) Valoração da Experiência Profissional-----

-----c) Valoração da Formação Profissional-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram doze horas e cinquenta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Defechach
Rafael
gestão