



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO, PARA PREENCHIMENTO DE OITO POSTOS DE TRABALHO, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE AGENTE DE POLICIA MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE**

#### ATA N.º 1

----Ao vigésimo quarto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas e quinze minutos, na sequência do despacho número 127/2025-PCM, de vinte e um de novembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe da Divisão de Segurança e Mobilidade, Ricardo Araújo Fonseca, o Coordenador do Serviço de Polícia Municipal de Mafra, Sargento-Mor, Paulo Jorge Vieira Araújo, e a Técnica Superior Carla Alexandra Bráz da Silva Ferreira Forte, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17.º e pelo n.º 2 do Artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

---- Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----**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 no Diário da República n.º 5/2025, Série II, através do Aviso n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro; 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 Policia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções – Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 dezembro, na sua atual redação; Regime Jurídico da criação da Policia Municipal – Decreto-Lei n.º



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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; Regulamento de Sinalização do Trânsito, publicado pelo Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro, na versão decorrente da entrada em vigor da Declaração de Retificação n.º 60-A/2019, de 20 de dezembro e da Lei n.º 66/2021, de 24 de agosto; Regime relativo às condições de utilização dos parques e zonas de estacionamento, publicado pelo Decreto-Lei n.º 81/2006, de 20 de abril e Regulamento que estabelece as condições e as taxas devidas pelo bloqueamento, remoção e depósito de veículos, publicado pela Portaria n.º 1424/2001, de 13 de dezembro. -----

----**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 (EMS)**, 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** – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. -----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. -----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público -----

----**b) Gestão do conhecimento** - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem. -----
- Selecciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade. -----
- Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade. -----

----**c) Orientação para a Segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função. -----
- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias. -----
- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----**d) Comunicação** - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.

- Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.

- Explica a informação de forma fácil de compreender.

----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:

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

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:

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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

**FP** = Formação Profissional

**EP** = Experiência Profissional

**AD** = Avaliação do Desempenho

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

----Habilidades académicas: -----

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

----Habilidades 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. -----

QF  
R  
QDF

QDF



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

----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: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

----Excepcionalmente, 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

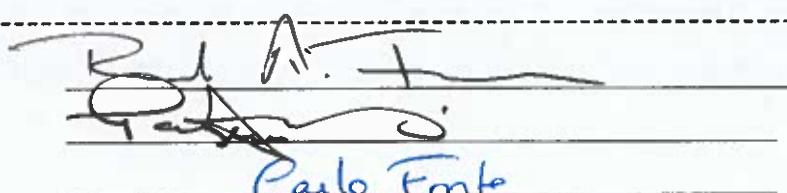
----A ordenação dos candidatos, que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

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

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

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

----Nada mais havendo a tratar, deu o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram quinze 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: -----



*[Handwritten signature]*  
Paulo Fonte