

**CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA NÃO REVISTA DE POLÍCIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE, DESTINADO APENAS A TRABALHADORES PERTENCENTES A MAPAS DE PESSOAL DE OUTROS MUNICÍPIOS, INTEGRADOS NA CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2ª CLASSE.**

- Ata nº. 1 -  
 - artº. 21º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 17/98

----- Aos 26 dias do mês de abril de 2022, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Nuno José Pinto Ribeiro, Chefe do Serviço da Polícia Municipal; Vogais efetivos: Eng.º José Carlos de Sousa Nogueira, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Ambiente e Drª. Vânia Gabriela Esteves da Silva, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, para deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

- 1. Fixação da ponderação de cada método de seleção**
- 2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método**
- 3. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.**

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:

**1. Fixação da ponderação de cada método de seleção;**

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem a seguir indicada, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Avaliação Curricular (AC) -----                | 50% |
| 2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ----- | 50% |

**2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**

Com base no perfil de competências definido no Anexo B do Mapa de Pessoal de 2022 e considerando o artigo 19.º do Decreto –Lei nº 204/98, de 11/07 a seleção dos candidatos será efetuada com base na avaliação curricular complementada com a entrevista profissional de seleção.

Estes métodos de seleção serão valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:--

**2.1. A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- a) Habilitação académica;
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação

e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

**[AC = HAx30% + FPx30% + EPx40%] em que:**

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

**- Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores

**- Formação Profissional** – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente concurso, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):

- Igual ou inferior a 20h – 10 valores
- Igual ou superior a 21h e inferior a 40h – 14 valores
- Igual ou superior a 41h e inferior a 60h – 16 valores
- Igual ou superior a 61h ou Pós-Graduação – 20 valores

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

**- Experiência profissional** – incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano – 10 valores
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 14 valores
- Igual ou superior a 2 anos – 20 valores

**2.2 A Entrevista profissional de seleção** visa avaliar a experiência profissional e aspetos e comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Maturidade e motivação para o desempenho do cargo
- Interesse e experiência profissional
- Capacidade de expressão
- Espírito de iniciativa
- Capacidade de relacionamento interno e externo

### Qualificação e perfil para o cargo

O resultado final da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas aos fatores de apreciação.

### 3. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

**3.1** A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, e será efetuada através da seguinte fórmula.

$$CF=50\%AC + 50\%EPS$$

Sendo que: CF = Classificação Final AC = Avaliação curricular EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

**3.2** De acordo com o estipulado no artigo 26º do Decreto – Lei nº 204/98, de 11/07, os resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção são classificados na escala de 0 a 20 valores.--

**3.3** Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 37.º do Decreto-Lei n. 204/98 de 11/07. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Qualificação e perfil para o cargo".

2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Maturidade e motivação para o desempenho do cargo".

3º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Interesse e experiência profissional".

**3.4** Nos termos do n.º 3 do artigo 29º do Decreto-Lei n. 204/98 de 11/07, os candidatos devem reunir os requisitos de admissão até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas. .

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

**O Presidente do Júri,**

28-04-2022

(42) Nuno Ribeiro



**1.º Vogal Efetivo**

28-04-2022

(180) José Carlos Nogueira



**2.º Vogal Efetivo**

(398) Vania Esteves

