



CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA 2 POSTOS DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE, DA CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL

ATA I

Aos dezasseis dias de janeiro de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso externo, referido em epígrafe, na sala de reuniões, pelas 9 horas, de acordo com o disposto no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua redação atual, constituído por:

Presidente – Eduardo Miguel Lourenço Rocha, Coordenador da Polícia Municipal de Alenquer;

1.º vogal efetivo – Paulo Jorge Vieira Araújo, Coordenador da Polícia Municipal de Mafra, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º vogal efetivo – Sónia Alexandra Vicente Lopes, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição;

A presente reunião teve por objetivo fixar:

Ponto I – Âmbito do concurso interno;

Ponto II – Requisitos gerais e obrigatórios e caracterização do posto de trabalho;

Ponto III – Forma e prazo de entrega de candidaturas;

Ponto IV – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

PONTO I – ÂMBITO DO CONCURSO INTERNO

1.1 – Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local por força do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho com as especificidades decorrentes do disposto no subponto ii) da alínea b) do n.º 1 do art.º 41 da Lei 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março; Portaria 247-B/2000, de 8 de maio.

1.2 – Prazo de validade: o concurso é aberto apenas para preenchimento das vagas existentes, e caduca com o respetivo preenchimento, nos termos do n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação.

1.3 – Local de trabalho: área geográfica do Município de Alenquer.

PONTO II - REQUISITOS GERAIS E OBRIGATÓRIOS E CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

2.1 -Requisitos gerais: os constantes no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos executados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;



- c) Possuir as habilitações literárias ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo, conforme o disposto da alínea a) do ponto 2.2 do presente documento;
- d) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;
- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

2.2 – Requisitos especiais:

- a) Possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- b) recrutamento feito de entre Agentes Municipais de 2.ª classe, detentores de vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, pertencentes a mapas de pessoal de outros municípios.
- c) De acordo com o decorrente das disposições no Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março - não ter altura inferior a: sexo feminino – 1,60 m; sexo masculino – 1,65 m.

2.3 – Conteúdo funcional: o constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, conjugado com o artigo 38.º do Regulamento Orgânico do Município de Alenquer (ROMA) e com os artigos 7.º e 8.º do Edital n.º 439/2022, que dispõe que o pessoal da carreira de polícia municipal incumbe, genericamente:

- Fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal;
- Fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos públicos municipais;
- Executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais;
- Deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeitos de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal;
- Denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de polícia criminal competente;
- Elaborar autos de notícia e autos de contraordenação ou transgressão por infrações às normas regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município;
- Elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime;
- Elaborar autos de notícia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita;
- Instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência;
- Exercer funções de polícia ambiental;
- Exercer funções de polícia mortuária;



- Fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente;
- Garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização;
- Exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental;
- Participar no serviço municipal de proteção civil;
- Vigilância de espaços públicos ou abertos ao público, designadamente de áreas circundantes de escolas, em coordenação com as forças de segurança;
- Executar outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade, e de acordo com as necessidades da entidade empregadora pública.

PONTO III – FORMA E PRAZO DE ENTREGA DE CANDIDATURAS

3.1 - Em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os/as interessados/as devem, no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso, formalizar a sua candidatura através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-alenquer.pt> mediante o preenchimento do formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

3.2 - As candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão do/a candidato/a, dos seguintes documentos:

- a) Curriculum Vitae atualizado e detalhado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevo para a área a que se candidata com referência à sua duração;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias.
- c) Fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae;
- d) Declaração do serviço de origem, com a menção expressa da modalidade de relação jurídica que detém, da carreira/categoria, da posição e nível remuneratório, assim como, a avaliação do desempenho relativa ao último período de 2 anos (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, se aplicável.
- e) Documentos comprovativos de vínculo militar (se aplicável);
- f) Quaisquer outros documentos que o/a candidato/a entenda que deve apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

3.3 - Os documentos deverão ser enviados em formato *pdf* e apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

3.4 - Só serão admitidas candidaturas entregues através da plataforma eletrónica de recrutamento.



3.5 - A não apresentação e formalização de candidatura nos termos previstos anteriormente, bem como a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal.

PONTO IV - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E O SISTEMA DE VALORIZAÇÃO FINAL

4.1 - Nos termos do disposto nos artigos 19.º, 22.º, 23.º, 24.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação, serão aplicados aos/às candidatos/as os seguintes métodos de seleção: a Avaliação Curricular (AC), o Exame Psicológico de Seleção (EP), o Exame Médico de Seleção (EM) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo os três primeiros de caráter eliminatório.

4.1.1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a ponderação de 40%, e será calculada da seguinte forma:

$$AC = ((HA*30\%)+(FP*30\%)+(EP*40\%))$$

Em que:

- Avaliação Curricular (AC);
- Formação Profissional (FP);
- Habilitação Académica (HA);
- Experiência Profissional (EP);

4.1.1.1 - HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA) - A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Habilitações legalmente exigidas	10 valores
Habilitações superiores ao legalmente exigido	14 valores

4.1.1.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) - A formação profissional, em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem Formação Profissional	0 valores
Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas	4 valores
Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	8 valores
Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	12 valores
Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas	20 valores



Sendo que:

- Não será contabilizada para fins da Avaliação Curricular o Curso de Formação para a Carreira de Polícia Municipal, ou outro equiparado.
- Apenas será considerada a formação realizada nos últimos 3 anos, devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

4.1.1.3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (FP) – A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Experiência menor que 2 anos	10 valores
Experiência igual a 2 e menor que 4 anos	14 valores
Experiência igual a 4 e menor que 6 anos	18 valores
Experiência maior que 6 anos	20 valores

4.1.1.4 - Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um ou mais parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

4.1.2 – EXAME PSICOLÓGICO DE SELEÇÃO (EP) – O Exame Psicológico de Seleção visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos/ candidatos/as, afim de determinar a sua adequação à função de agente, sendo valorado através dos níveis classificativos de Favorável preferencialmente, Bastante favorável, Favorável, Com reservas e Não favorável, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo eliminados os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

4.1.3 – EXAME MÉDICO DE SELEÇÃO (EM) – O Exame Médico de Seleção visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos/as candidatos/as, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função da carreira de polícia municipal, não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá obrigatoriamente ser respeitada a tabela de inaptidões constante do Anexo I à Portaria n.º 247 -B/2000, de 8 de maio, devendo ser elaborado o respetivo relatório médico conclusivo.



É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

No exame médico será atribuída a classificação de «Apto» ou «Não Apto», sendo eliminados/as os/as candidatos/as que receberem esta última classificação.

4.1.4 – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) – A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros a seguir referidos, com a duração máxima de 30 minutos, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, que são os mencionados no preâmbulo da Portaria n.º 247 -B/2000, de 8 de maio:

- a) **Postura física e comportamental** avaliará o posicionamento físico e comportamental em situação de comunicação;
- b) **Expressão verbal** avaliará a capacidade de comunicação, clareza e precisão da linguagem e a capacidade de adaptação da mesma aos diferentes tipos de interlocutores;
- c) **Sociabilidade** avaliará os comportamentos sociais e o modo como se representa no contacto humano;
- d) **Experiência** avaliará a experiência profissional, académica, formativa e de desenvolvimento pessoal aportada pelo candidato;
- e) **Espírito crítico** avaliará a capacidade de análise na abordagem de problemas, em situações hipotéticas;
- f) **Maturidade** avaliará a segurança, a confiança e o equilíbrio emocional na componente discursiva.

Cada um destes parâmetros será avaliado 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.

4.1.4.1 – Os parâmetros da entrevista serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Postura Física e Comportamental

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	A postura física e comportamental demonstrou-se desadequada e reveladora de falta de atenção e interesse
8,00	A postura física e comportamental demonstrou pouca atenção e interesse. O(a) candidato(a) revelou dificuldade em acompanhar os entrevistadores
12,00	A postura física e comportamental do(a) candidato(a) manifestou estar atento e a acompanhar os entrevistadores. Manteve um adequado contacto visual
16,00	Evidenciou uma boa postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade Adotou uma postura que demonstrou estar atento e a acompanhar os entrevistadores Manteve um adequado contacto visual
20,00	Evidenciou uma excelente postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade Adotou uma postura que mostrou estar bastante atento e a acompanhar os entrevistadores Manteve um adequado contacto visual distribuindo o olhar pelos vários entrevistadores



Expressão Verbal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto e revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados e o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, projetando uma atitude empática
12,00	Manifestou alguma facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os entrevistadores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os entrevistadores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia

Sociabilidade

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral Não projetou capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade
8,00	Manifestou alguma compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, evidenciando capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção de confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, revelando uma boa capacidade para adotar atitudes conciliadoras, permitindo assim a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de sociabilidade
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, bem como dos valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em equipas de trabalho e em adotar comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de elevado à capacidade de sociabilidade



Experiência

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, não projetando interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à experiência na área de atividade do posto de trabalho a concurso
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional, revelando alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à experiência para a área de atividade do posto de trabalho a concurso
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver
16,00	A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, demonstrando a relevância da experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a concurso
20,00	A análise do percurso profissional projetou bastantes interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, demonstrando a relevância da experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a concurso

Espírito Crítico

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou falta de espírito crítico, sem raciocínio lógico
8,00	Evidenciou um fraco espírito crítico, deixando-se influenciar por opiniões e versões de factos, sem questionar a informação que não considera fidedigna
12,00	Evidenciou algum espírito crítico, raciocinando com lógica, nem sempre questionando e comprovando a informação que não considera fidedigna
16,00	Evidenciou um espírito crítico desenvolvido, raciocinando com lógica, sem se deixar influenciar por qualquer opinião ou versão dos factos, geralmente questiona e comprova a informação que não se considera fidedigna
20,00	Evidenciou um espírito crítico bastante desenvolvido, raciocinando com lógica, sem se deixar influenciar por qualquer opinião ou versão dos factos, questionando e comprovando constantemente a informação que não se considera fidedigna



Maturidade

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Não projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional não projetaram ponderação, permitindo prognosticar um mau nível de maturidade, manifestando muita dificuldade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções
8,00	Projetou fraco interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional não projetam ponderação, permitindo prognosticar um fraco nível de maturidade, manifestando dificuldade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções
12,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindo prognosticar algum nível de maturidade
16,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de maturidade, manifestando facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções
20,00	Projetou grande interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional As opções tomadas em contexto profissional projetam ponderação, permitindo prognosticar um elevado nível de maturidade, manifestando uma grande facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção obter -se -á pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação atribuída a cada um dos parâmetros.

Para permitir um tratamento equitativo de todos/as os/as candidatos/as e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma ficha individual de entrevista de seleção que faz parte integrante da presente ata.

4.2 - A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, e serão ainda excluídos/as aqueles/las que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

4.3 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - A classificação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC*40\%)+(EP*30\%)+(EPS*30\%)$$



Em que:

- Classificação Final (CF);
- Exame Psicológico de Seleção (EP);
- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

5 – Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- 1.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção Avaliação Curricular;
- 2.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 3.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;
- 4.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;
- 5.º - Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”.

6 – Nos termos do n.º 3 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua redação atual, os/as candidatos/as devem reunir os requisitos de admissão até ao prazo fixado para apresentação das candidaturas.

7 - A exclusão e notificação dos/as candidatos/as serão efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-alenquer.pt>. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alenquer e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

8 – Posicionamento remuneratório - A remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o/a trabalhador/a se encontra inserido na carreira/categoria de origem.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,

(Eduardo Miguel Lourenço Rocha)

(Paulo Jorge Vieira Araújo)

(Sónia Alexandra Vicente Lopes)



ANEXO À ATA I

FICHA DO MÉTODO DE SELEÇÃO – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO



Município de Alenquer

CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA 2 POSTOS DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE, DA CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL

Método de seleção: Entrevista Profissional de Seleção

Nome do/a candidato/a				
Parâmetros	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média aritmética
P1- Postura Física e Comportamental				
P2 - Expressão Verbal				
P3 - Sociabilidade				
P4 - Experiência				
P5 - Espírito Crítico				
P6 - Maturidade				
TOTAL				
Assuntos Abordados				
Fórmula	Justificação			
$EPS = \frac{(P1+P2+P3+P4+P5+P6)}{6}$ Data: ____/____/____	A pontuação atribuída a cada fator encontra-se justificada nos critérios previamente fixados na Ata I do presente procedimento			
Níveis de Classificação: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores;				
Assinaturas				
Presidente	1.º Vogal		2.º Vogal	