



**CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS, COM VISTA À
CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL
DE 2.ª CLASSE, DA CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL**

ATA I

Aos sete dias do mês de outubro 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 10 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 – Bruno Rafael Garcia Brito, Agente Municipal de 2.ª Classe, 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 externo;

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 EXTERNO

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 válido pelo prazo de um ano a contar da data de publicação da lista de classificação final, nos termos da alínea b) do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

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: os decorrentes das disposições, conjugadas no Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio:

- a) Possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- b) Ter idade inferior a 28 anos, à data do termo do prazo da candidatura;
- c) Não ter altura inferior a: sexo feminino – 1,60 m; sexo masculino – 1,65 m.

2.3 – Não será admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

2.4 – 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) Boletim de vacinas atualizado (declaração obtida na unidade de saúde do/a candidato/a ou através do portal/aplicação SNS 24);
- b) 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;
- c) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias.
- d) Fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae;
- e) Registo Criminal;
- f) No caso de militares que apresentem a sua candidatura ao abrigo do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa da descrição de funções, do tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias, bem como de outra informação que considerem relevante para admissão ao presente concurso.

3.3 - No caso de o/a candidato/a já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie:



- a) a respetiva relação jurídica de emprego público;
- b) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- c) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho;
- d) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, objeto do presente procedimento;
- e) avaliação do desempenho relativa ao último período de 2 anos (biénio), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
- f) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LTFP.

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

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

3.6 - 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, RESPETIVOS 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, 20.º, 23.º, 24.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, serão aplicados aos/às candidatos/as os seguintes métodos de seleção: a Prova de Conhecimentos (PC), 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.

4.2 – Aos/às candidatos/as abrangidos/as referidos no n.º anterior, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

4.2.1 - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – A Prova de Conhecimentos visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de funções de Agente de Polícia Municipal, sendo utilizada uma escala de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos, comporta uma única fase, de realização individual, sob anonimato, reveste natureza teórica e assumirá a forma escrita, efetuada em suporte papel com a duração de 2 horas.



São eliminados os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores

O método de seleção versará sobre as seguintes temáticas:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei da Polícia Municipal – Lei n.º 19/2004, de 20 de maio;
- Portaria n.º 304-a/2015, de 22 de setembro (modelos e as regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais);
- Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal – Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo (novo) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Ilícito de Mera Ordenação Social – Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
- Código da Estrada – Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio;
- Constituição da República Portuguesa – decreto de 10 de abril de 1976;
- Competências dos Órgãos Municipais no Domínio do Estacionamento Público – Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro;
- Utilização de Armas de Fogo e Explosivos pelas Forças e Serviços de Segurança – Decreto-Lei n.º 457/99, de 05 de novembro.

4.2.1.1 – Para a realização do método de seleção – Prova de Conhecimentos, deverá ter-se em conta o seguinte:

- A prova será efetuada com consulta dos diplomas legais e dos regulamentos acima identificados, na sua versão atualizada, sem anotações e em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo;
- A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;
- Os/as candidatos/as deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início;
- A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos/as candidatos/as decorridos 20 minutos sobre seu o início;
- Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado (smartwatch, tablet, auriculares entre outros).

4.2.2 – 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.



4.2.3 – 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.

4.2.4 – 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.

4.2.4.1 – 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 |



| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-----------|---|
| 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 |



| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-----------|--|
| 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 |



| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-----------|---|
| 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.



4.3 - 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.

4.4 - 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:

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

Em que:

- Classificação Final (CF);
- Prova de Conhecimentos (PC);
- Exame Psicológico de Seleção (EP);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

5 - O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional e, esgotados/as estes/as, dos/as restantes candidatos/as, obedecendo às prioridades, no recrutamento, previstas no Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.

6 - Forma de Ingresso: Regime de estágio.

6.1 - A admissão a estágio para ingresso na carreira de Polícia Municipal rege-se pelo artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, sendo aprovados/as os/as candidatos/as que obtiverem uma classificação final não inferior a Bom (14 valores).

6.2 - O estágio, com carácter probatório, terá a duração de um ano, e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, que conterà obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, com a duração de um semestre, a ministrar conjuntamente pela Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) e pela Polícia de Segurança Pública (PSP), sendo dispensados da sua frequência, os/as candidatos/as que comprovem ter frequentado, com aproveitamento, o curso referido.

6.3 - A frequência do estágio será feita em regime de comissão de serviço extraordinária ou contrato por tempo indeterminado, conforme o/a candidato/a seja detentor/a, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

6.4 - A avaliação final do estágio será feita de acordo com:

- a) Classificação Final do Curso ministrado pelo FEFAL e pela PSP (CFC);
- b) Avaliação do Período de Estágio (APE);
- c) Relatório do Período de Estágio (RPE).

A classificação final do estágio, resultante da utilização da média das pontuações obtidas nos fatores de apreciação abaixo referidos, será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$CFE = (3 \times CFC) + (2 \times APE) + (1 \times RPE) / 6$$



6.5 - A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do/a estagiário/a ao lugar de origem ou a imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduos detentores, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

6.6 - Aos/às estagiários/as que obtenham aprovação será celebrado contrato de trabalho por tempo indeterminado, na categoria de Agente Municipal de 2.^a Classe, contendo uma cláusula relativa ao Pacto de Permanência, na qual o/a trabalhador/a e o empregador público convencionam a obrigatoriedade de prestação de serviço durante o prazo de três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do/a trabalhador/a, podendo este/a desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

7 - 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 Prova de Conhecimentos;
- 2.^o Candidato/a com mais elevada classificação no Exame Psicológico de Seleção;
- 3.^o Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 4.^o Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;
- 5.^o Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;
- 6.^o Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”.

7.1 - Nos termos do artigo 26.^o do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC), de Contrato Especial (RCE) e de Voluntariado (RV): Os militares que prestem ou tenham prestado serviço em RC, desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % das vagas para ingresso na carreira de Polícia Municipal; Os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação; Os militares em RCE só têm direito aos incentivos supramencionados se tiverem prestado serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato.



7.1.1 - Dado que o presente procedimento concursal prevê limite de idade, de acordo com o ponto 2.2 da presente ata, o tempo de serviço efetivo prestado em RC, RCE ou RV é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para a aplicação de cada incentivo, nos termos do artigo 36.º do mesmo Decreto-Lei.

8 - O recrutamento, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, será efetuado de entre indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente e que reúnam os requisitos gerais e específicos de provimento, de idade inferior a 28 anos à data do encerramento do prazo da candidatura, aprovados em estágio com classificação não inferior a Bom (14 valores), dando-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles que tenham prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano.

9 - 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.

10 - Posicionamento remuneratório - A remuneração no período de estágio, bem como após provimento na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe será a resultante do regime previsto no Mapa I, Anexo II ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, correspondendo, atualmente, aos montantes de 821,83€ e de 922,47€, respetivamente.

11 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Alenquer, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

12 - Sublinha-se que será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos/às candidatos/as com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

13 - De acordo com os artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, os/as interessados/as têm o direito de serem ouvidos, no procedimento, para no prazo de 10 dias, dizerem por escrito, o que se lhes oferecer.

14 - As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na respetiva plataforma de recrutamento do município, nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua redação atual.



15 – A abertura do procedimento concursal é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República e em jornal de expansão nacional, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, bem como na plataforma de recrutamento do Município de Alenquer a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público.

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)

(Bruno Rafael Garcia Brito)

(Sónia Alexandra Vicente Lopes)



ANEXO À ATA I

FICHA DO MÉTODO DE SELEÇÃO - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO



Município de Alenquer

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.º 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 | | | |
| <i>Níveis de Classificação:</i> <i>Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores;</i> | | | | |
| Assinaturas | | | | |
| Presidente | 1.º Vogal | | 2.º Vogal | |
| | | | | |
| | | | | |