



Handwritten initials and signatures in the top right corner.

ATA N.º 1

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA OCUPAÇÃO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO, PARA A CARREIRA NÃO REVISTA DE POLICIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 2ª CLASSE, PREVISTO E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DESTA MUNICÍPIO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

1 – Aos catorze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso referido em epígrafe, constituído por Manuel Avelino Freitas Baptista, Graduado Coordenador na qualidade de Presidente do Júri; Artur Agostinho de Magalhães, Graduado Coordenador, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos; como vogais efetivos, a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos, o regime de estágio e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura, em conformidade e sem prejuízo do estabelecido no Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal datado de 13/09/2021.

2 - **Caraterização do Posto de Trabalho:** As funções e competências a desenvolver são as constantes dos artigos 3.º a 6.º do Anexo I à Resolução do Conselho de Ministros n.º 31/2002 - Regulamento de organização e funcionamento do serviço de Polícia Municipal de Fafe, publicado na I série do Diário da República n.º 37, em 13 de fevereiro de 2002, e as constantes no Anexo IV, Mapa III, do Decreto -Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

3 — **Métodos de seleção a aplicar:** a seleção dos candidatos será feita mediante prova de conhecimentos, exame psicológico de seleção, exame médico de seleção e entrevista profissional de seleção, sendo os três primeiros de caráter eliminatório, conforme o disposto nos artigos 19.º e seguintes do e Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho e artigo 12.º do Decreto -Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

3.1 — Na valoração dos métodos de seleção referidos e na classificação final será utilizada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se não aprovados os candidatos que nos métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam a um dos métodos de seleção e, ainda, os que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção.

3.2 — A avaliação final dos candidatos será apurada através da apreciação e ponderação da prova de conhecimentos, do exame psicológico de seleção e da entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = PC 30 \% + EP 30 \% + EPS 40 \%$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EP = Exame Psicológico;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3.3 — A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de 2 horas, valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, sendo eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores, podendo os diplomas legais e demais bibliografia ser consultados, desde que não anotados e em suporte de papel:

3.4 — A prova de conhecimento versará sobre as seguintes matérias:

3.4.1 – Matérias e legislação de âmbito geral: Conhecimento da Língua Portuguesa; Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação.

3.4.2 – Bibliografia de âmbito específico recomendada: Regime Jurídico das Contraordenações — Decreto -Lei n.º 433/82, de 27 de outubro; Lei n.º 19/2004, de 20 de maio — regime e forma de criação das polícias municipais; Decreto -Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro — Estabelece os direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal, assim como as condições e o modo de exercício das respetivas funções; Decreto -Lei n.º 39/2000, de 17 de março, — regula a criação de serviços de polícia municipal; Anexo I à Resolução do Conselho de Ministros n.º 31/2002 - Regulamento de organização e funcionamento do serviço de Polícia Municipal de Fafe, publicado na I série do Diário da República n.º 37, em 13 de fevereiro de 2002; Regulamento de Horários de Estabelecimentos Comerciais do Município de Fafe; Regulamento de Estacionamento de Duração Limitada do Município de Fafe; Regulamento de Ocupação do Espaço Público, Publicidade e Propaganda do Município de Fafe; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado pelo Despacho n.º 5476/2019, na II Série do Diário da República, n.º 108, em 5 de junho de 2019.

3.4.3 – Todos os diplomas legais referidos nos pontos anteriores devem ser lidos/obtidos/testados na sua atual redação.

4 — O exame psicológico de seleção, visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos, através da utilização de técnicas de avaliação psicológica, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de polícia municipal. O exame psicológico pode comportar uma ou mais fases, podendo qualquer uma delas ter carácter eliminatório. A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada.

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

4.2 - A classificação do exame psicológico é atribuída da seguinte forma: Menção qualitativa de favorável preferencialmente, bastante favorável, favorável, com reservas e não favorável, correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente, conforme previsto no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos, a menção favorável.

5 — O exame médico, visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função, devendo ser respeitada obrigatoriamente a tabela de inaptidões constantes do Anexo I da Portaria n.º 247 -B/2000, de 8 de maio, de entre outras que se entenda conveniente.

5.1 — É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado final transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de apto ou não apto, considerando-se eliminados os candidatos que obtenham a menção não apto.

6 — A entrevista profissional, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.1 - Os parâmetros de apreciação serão os mencionados no preâmbulo da Portaria n.º 247 -B/2000, de 8 de maio, ou seja: Postura física e comportamental, expressão verbal, sociabilidade, experiência, espírito crítico e maturidade do candidato.

6.2 - A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:



Handwritten signature or initials in the top right corner.

$$EP = A + B + C + D + E + D$$

6

em que:

EP = Entrevista Profissional

A = Postura física e comportamental

B = Expressão verbal

C = Sociabilidade

D = Experiência

E = Espírito crítico

F = Maturidade

6.3 – Por cada EPS será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

6.4 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

7 – Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto -Lei n.º 39/2000, de 17 de março, segundo o qual na admissão ao estágio dá-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano, e ainda o disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho, bem como outros os critérios de ordenação preferencial estabelecidos em Lei.

8 – Regime de estágio — Forma de ingresso — Regime de Estágio na Carreira de Polícia Municipal.

8.1 — 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 os candidatos que obtiverem uma classificação final não inferior a Bom (14 valores).

8.2 — O estágio tem caráter probatório, terá a duração de um ano e inclui a frequência 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 Direção-Geral da Administração Local e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem já terem frequentado com aproveitamento o referido curso.

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

8.4 — A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do estagiário 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.

8.5 – Para efeitos de avaliação final do estágio o júri será constituído por: Presidente: Manuel Avelino Freitas Baptista, Graduado Coordenador; Artur Agostinho de Magalhães, Graduado Coordenador, e Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Manuel Joaquim Gonçalves da Costa, Diretor do Departamento Municipal de Gestão Administrativa e Financeira e José Augusto Gonçalves Ferreira, Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e de Contencioso.

7.6 – Em caso de obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, a classificação do estágio traduzir-se-á numa escala de 0 a 20 valores e resultará:

a) Da avaliação do relatório de estágio a apresentar pelo estagiário até 10 dias antes do final do estágio (com ponderação de 40% para a nota final);

b) Avaliação do desempenho obtida durante aquele período (com ponderação de 60% para a nota final);



8.6 — Aos estagiários que obtenham aprovação será celebrado contrato de trabalho, por tempo indeterminado, na categoria de Agente de Polícia Municipal de 2.ª Classe, contendo uma cláusula relativa ao Pacto de Permanência, na qual o trabalhador 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 trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

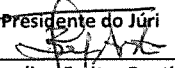
9 - O requerimento de admissão a concurso deverá, sob pena de exclusão, ser acompanhado dos seguintes documentos, num único ficheiro (em formato pdf e num único ficheiro, cuja designação identifique o nº. de Oferta de emprego, publicitada na BEP):

- a) formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado;
- b) fotocópia do cartão de cidadão;
- c) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; e
- d) fotocópia do certificado de habilitações literárias.

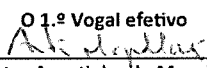
9.1 – O candidato poderá apresentar outros elementos que entenda como relevantes em ordem à apreciação do seu mérito, sem prejuízo da apresentação de fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae.

10 – 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.

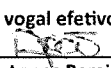
O Presidente do Júri


Manuel Avelino Freitas Baptista

O 1.º Vogal efetivo


Artur Agostinho de Magalhães

O 2.º vogal efetivo


Maria João Lopes Pereira