

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

CONCURSO INTERNO DE ACESSO MISTO COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE TREZE (13) POSTOS DE TRABALHO PARA A CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL, CATEGORIA DE AGENTE GRADUADO PRINCIPAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao vigésimo primeiro dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 12 de dezembro de 2023, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Oeiras¹, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 2 do artigo 27.º do mesmo diploma, com o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho e com o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de treze (13) postos de trabalho, para a carreira de polícia municipal, categoria de agente graduado principal, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Oeiras, prevendo-se duas quotas:

- a) **Quota A** – 12 postos de trabalho a preencher por Agentes Graduados pertencentes ao mapa de pessoal do Município de Oeiras;
- b) **Quota B** – 1 posto de trabalho a preencher por Agente Graduado pertencente ao mapa de pessoal de **outros** organismos da Administração Pública.

Reuniu-se o júri, a fim de definir os requisitos de admissão, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Presidente – Subintendente José Luís Alves Fernandes, Diretor do Departamento da Polícia Municipal;

¹ No exercício das competências subdelegadas por Despacho interno n.º 01/2023, de 02 de janeiro.

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Dr. José Mário Lopes Freire Sousa, Chefe da Divisão Administrativa de Contraordenações;

2.º Vogal – Dra. Gisela Carvalho e Silva, Técnica Superior na Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes:

1.º Vogal – Dra. Maria Margarida de Freitas Amorim Ribes, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas;

2.º Vogal – Dra. Iolanda Isabel Cardoso de Oliveira Goncalves, Técnica Superior na Divisão de Gestão de Pessoas.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

Entrando na ordem de trabalhos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

1.1. Requisitos gerais de admissão:

Conforme previsto no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/1998, de 11 de julho, poderão candidatar-se os trabalhadores que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:

- a)** Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados 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;
- 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.

1.2. Requisitos especiais de admissão

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º do D.L. n.º 39/2000, de 17 de março, a promoção à categoria de Agente Graduado Principal opera dentre os Agentes Graduados com pelo menos **3 anos na respetiva categoria classificados de *Muito Bom* ou 5 anos classificados de *Bom*.**

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Oeiras) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.3. Vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

O procedimento é restrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

1.4. Caracterização do posto de trabalho:

De acordo com o exposto no mapa III, anexo IV do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, ao pessoal da carreira de polícia municipal incumbe, genericamente:

- a) 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;
- b) 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;
- c) Executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Elaborar autos de notícia e autos de contra-ordenação 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;
- g) Elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime;

- h) 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;
- i) Instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência;
- j) Exercer funções de polícia ambiental;
- k) Exercer funções de polícia mortuária;
- l) 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;
- m) Garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização;
- n) Exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental;
- o) Participar no serviço municipal de proteção civil.

2. Métodos de Seleção

Atendendo ao disposto nos artigos 19.º a 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, foram aprovados os métodos de seleção infra identificados, a adotar e aplicar aos candidatos, de acordo com a seguinte ponderação:

Quota A:

Obrigatório e Eliminatório: Avaliação Curricular (Ponderação de 100%)

Quota B:

Obrigatório e Eliminatório: Avaliação Curricular (60%)

Complementar: Entrevista de Profissional de Seleção (40%)

2.1. A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar:

2.1.1. Habilitação Académica: devidamente certificada pelas entidades competentes;

Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- a) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - **20 valores.**
- b) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – **18 valores;**

2.1.2. Formação Profissional: considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham sido frequentadas nos últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;

Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e *workshops* frequentados, nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a que se candidatam, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- a) Superior a 152 horas de formação **20 valores;**
- b) Superior a 101 horas e inferior a 151 horas de formação..... **16 valores;**
- c) Superior a 51 horas e inferior a 100 horas de formação **14 valores;**
- d) Superior a 25 horas e inferior a 50 horas de formação **12 valores;**
- e) Sem formação..... **10 valores;**

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

- Um dia – 6 horas
- Uma semana – 30 horas
- Um mês – 120 horas

2.1.3. Experiência Profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado

e detalhado, tendo por base a análise do Curriculum vitae e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência superior a 5 anos.....**20 valores**
- b) Experiência superior a 3 anos e inferior a 5 anos.....**16 valores;**
- c) Experiência igual a 3 anos.....**12 valores;**

2.1.4. Avaliação de Desempenho: relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Quanto à **Avaliação de Desempenho**, considerando que, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º do D.L. n.º 39/2000, de 17 de março, a promoção à categoria de Agente Graduado Principal opera-se dentre os Agentes Graduados com pelo menos **3 anos na respetiva categoria classificados de Muito Bom ou 5 anos classificados de Bom**, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Pelo menos três (3) anos na categoria e classificação de *Muito Bom***20 valores;**
- Cinco (5) anos na categoria e classificação de *Bom***18 valores.**

A valoração da **Avaliação Curricular**, será expressa pela média aritmética ponderada das classificações do método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

2.2. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

É elaborada uma ficha individual por cada entrevista contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos seguintes aspetos:

- **Orientação para o Serviço Público:**

Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade;

- **Tolerância à pressão e contrariedades:**

capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;

- **Relacionamento Interpessoal:**

Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

- **Trabalho de equipa e cooperação:**

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa;

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média aritmética simples das classificações do método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC + EPS / 2$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3. Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, cada um dos

métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

4. A falta de comparência dos candidatos previstos na quota B ao método “Entrevista de Avaliação de Competências” equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.
5. Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.
6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.
7. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 2.
8. Em caso de **igualdade de classificação** entre candidatos, será critério de desempate o disposto no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho
 - O candidato mais antigo na categoria, na carreira e na função pública;
 - O candidato do serviço ou do organismo interessado;
 - O candidato que desempenhe funções ou resida fora do município em que se situa o serviço para que é aberto o concurso, desde que neste município ou em município limítrofe desempenhe funções o funcionário ou agente seu cônjuge ou com quem viva em condições análogas às dos cônjuges.
9. O concurso tem o prazo de validade de um ano e destina-se ao preenchimento dos lugares vagos existentes e dos que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade, nos termos da alínea b) do artigo 7.º e do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.
10. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor.

11. Em conformidade com o preceituado no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os candidatos serão notificados para o exercício do direito de participação dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt.

12. A candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através do link <https://www.oeiras.pt/-/fs-procedimentos-concursais> ([menu/serviços/recrutamento/procedimentos concursais](#)) ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (modelo europeu disponível em www.oeiras.pt), comprovativo de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado onde conste: modalidade de vínculo de emprego público, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação de candidatura, avaliação do desempenho relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso de isso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo (os trabalhadores desta Autarquia estão dispensados da apresentação desta declaração), certificados das ações de formação profissional (se for caso disso) e fotocópia do certificado de habilitações (os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável).

12.1 A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

13. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos do n.º 7 do artigo 31.º do

Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a falta de entrega de qualquer um dos documentos obrigatórios que devem acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

14. Tal como referido no ponto 12 da presente Ata, a candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

As candidaturas poderão também ser entregues pessoalmente no Balcão de Atendimento dos Paços do Concelho, da Câmara Municipal de Oeiras, nos dias úteis, entre as 09h00 e as 17h30.

14.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

1º VOGAL EFETIVO

1.º VOGAL SUPLENTE

2.º VOGAL SUPLENTE