

Aviso

Concurso interno de acesso geral para provimento de 16 postos de trabalho da carreira de polícia municipal, categoria de agente municipal de 1.ª classe

1. Nos termos do n.º 1 do artigo 27.º e do n.º 1.º do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 11 de março de 2025, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação deste aviso no Diário da República, concurso interno de acesso geral para provimento de 16 postos de trabalho da carreira de polícia municipal, categoria de agente municipal de 1.ª classe, previstos no mapa de pessoal deste Município na Divisão de Polícia, na Unidade de Trânsito e na Unidade de Polícia Ambiental.

2. Conteúdo funcional - O constante do Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

3. Remuneração - Determinada em função do disposto no Anexo II do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6/2024, de 5 de janeiro, é a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de agente municipal de 1.ª classe, nível remuneratório 9 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de € 1 074,14. Os agentes municipais trabalham por turnos, auferindo o correspondente subsídio de turno, nos termos legalmente previstos.

4. Local de trabalho – Área do Município de Cascais.

5. Natureza do concurso – Concurso interno de acesso geral.

6. Validade do concurso - O concurso é válido pelo prazo de seis meses a contar da data da publicação da lista de classificação final, sendo que, nos termos da alínea b) do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, poderão, neste prazo, ser providos os lugares vagos existentes e os que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade do concurso.

7. Requisitos de admissão ao concurso – Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados:

7.1. Requisitos gerais: Os previstos no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho.

Requisitos especiais: Os previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, isto é, pelo menos, 3 anos de antiguidade na categoria de agente de 2.ª classe classificados de Bom.

8. Prazo para a apresentação das candidaturas: Dez (10) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República.

9. O presente Aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no Diário da República, na Plataforma de Recrutamento do Município de Cascais em <https://recrutamento.cascais.pt/> e em jornal de expansão nacional, por extrato.

10. Formalização das candidaturas:

10.1. As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Cascais em <https://recrutamento.cascais.pt/>.

10.2. Documentos a apresentar com a candidatura:

a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito;

b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável;

c) Documento emitido pela entidade empregadora de origem comprovativo da natureza do vínculo de emprego público, da carreira e categoria de que os candidatos sejam titulares, do tempo de serviço na carreira e na categoria e da respetiva avaliação de desempenho;

d) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional;

e) Documentos comprovativos das declarações constantes do curriculum vitae, nomeadamente no que respeita a formação profissional e experiência profissional (originais ou fotocópias);

11. Nos termos do n.º 2 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com exceção dos documentos comprovativos das habilitações literárias, não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais a que se refere o ponto 7.1 deste Aviso, bastando o candidato declarar sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário de candidatura, a situação em que se encontra relativamente a cada um daqueles requisitos.

12. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

13. Em caso de dúvida, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das declarações prestadas.

14. Métodos de seleção a aplicar – A seleção dos candidatos será feita através da aplicação dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, tendo o primeiro carácter eliminatório.

14.1. 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.

14.1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) A Habilitação Académica (HA), em que se ponderará a titularidade de grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida certificada pelas entidades competentes, que será valorada da seguinte forma:

- i) Titularidade da habilitação académica necessária para ingresso na carreira (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) – 18 valores;
- ii) Titularidade da habilitação académica de grau superior à necessária para ingresso na carreira (licenciatura ou grau superior) – 20 valores.

b) A Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, desde que obtidas após o ingresso na carreira de polícia municipal, excluindo o curso de formação para a carreira de polícia municipal. As ações de formação devem ser comprovadas mediante declaração a emitir pelo serviço de origem ou pela apresentação de cópia dos respetivos certificados. A formação profissional será valorada da seguinte forma:

- i) Até 50 horas de formação – 10 valores;
- ii) De 51 a 100 horas de formação - 12 valores;
- iii) De 101 a 149 horas de formação - 16 valores;
- iv) Com 150 ou mais horas de formação – 20 valores.

Nos casos em que dos certificados de formação conste a duração em dias, considerar-se-á que um dia equivale a 7 horas e que meio-dia equivale a 3,30 horas.

c) A Experiência Profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na carreira de polícia municipal, valorando-se a antiguidade na carreira, de acordo com os seguintes critérios:

- i) Até 4 anos de antiguidade na carreira – 12 valores;
- ii) De 5 a 6 anos de antiguidade na carreira – 16 valores;
- iii) Com 7 ou mais anos de antiguidade na carreira – 20 valores.

d) A Avaliação de Desempenho (AD), em que se ponderará a avaliação relativa aos biénios de 2021/2022 e 2023/2024 ou, caso a avaliação do biénio de 2023/2024 ainda não tenha sido homologada, ponderar-se-á a avaliação dos biénios de 2019/2020 e 2021/2022.

A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas em cada um dos anos dos referidos biénios, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

a) Nos casos em que seja ponderada a avaliação dos biénios de 2019/2020 e de 2021/2022:

- i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores;
- ii) Desempenho adequado (2 a 2,999) – 10 valores;
- iii) Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores;
- iv) Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores;
- v) Desempenho excelente (4 a 5) – 20 valores.

b) Nos casos em que seja ponderada a avaliação dos biénios de 2021/2022 e de 2023/2024:

Relativamente à avaliação do biénio de 2021/2022, serão observadas as seguintes regras:

- i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores;
- ii) Desempenho adequado (2 a 2,999) – 10 valores;
- iii) Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores;
- iv) Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores;
- v) Desempenho excelente (4 a 5) – 20 valores.

Quanto ao biénio de 2023/2024, serão observadas as seguintes regras:

- i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores;
- ii) Desempenho regular (2 a 3,499) – 10 valores;
- iii) Desempenho bom (3,500 a 3,999) – 12 valores;
- iv) Desempenho muito bom (4 a 5) – 16 valores;
- v) Desempenho excelente (4 a 5) – 20 valores.

Nos casos em que o desempenho dos candidatos, por facto que não lhes seja imputável e, designadamente, por não aplicação da legislação em matéria de avaliação de desempenho, não tenha sido avaliado em algum ou alguns dos anos do período a considerar, ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores no ano ou anos em que não lhes tenha sido atribuída avaliação de desempenho.

14.1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 5\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 40\%)$$

Em que:

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

14.1.3. A avaliação curricular tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de seleção, não se lhes aplicando o método seguinte.

14.2. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

14.2.1. A valoração da entrevista profissional de seleção resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) A postura física e comportamental, em que se avaliará a atitude física e comportamental em situação de comunicação;
- b) A expressão verbal, em que se avaliará a sequência lógica do raciocínio, a facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, a facilidade em interpretar perguntas e responder a questões;
- c) Relacionamento interpessoal, em que se avaliará a capacidade de relacionamento em contexto laboral (com os colegas, chefias e público em geral);
- d) A experiência profissional, em que se avaliará a experiência nas diferentes áreas de atuação da polícia municipal;
- d) O espírito crítico, em que se avaliará a capacidade de análise na abordagem de problemas;
- f) A maturidade, em que se avaliará capacidade de afirmação, assertividade, de fazer escolhas, tomar decisões, aceitar críticas e dominar as emoções.

14.2.2. 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.

14.2.3 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos.

14.2.4. 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.

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

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

Em que:

EPS = Classificação da entrevista Profissional de Seleção;

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

14.2.6. Nos termos do n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a entrevista profissional de seleção não tem carácter eliminatório.

15. Sistema de classificação final:

15.1. A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EPS \times 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação final do candidato, expressa de 0 a 20 valores;

AC = Avaliação obtida na avaliação curricular, com uma ponderação de 50%;

EPS = Avaliação obtida na entrevista profissional de seleção, com uma ponderação de 50%.

15.2. A ordenação final dos candidatos será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores.

15.3. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

15.4. Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de preferência previstos no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção avaliação curricular;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção entrevista profissional de seleção;
- c) Candidato com a melhor avaliação qualitativa no último biénio avaliado;
- d) Candidato com a melhor avaliação no parâmetro da entrevista profissional de seleção experiência profissional;
- e) Candidato com a melhor avaliação no parâmetro da entrevista profissional de seleção espírito crítico.

16. Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam da ata da 1.ª reunião do júri do concurso, disponível na Plataforma de

Recrutamento do Município de Cascais em <https://recrutamento.cascais.pt/>, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

17. Local de afixação das listas: As listas de candidatos admitidos/excluídos e de classificação final serão afixadas no Gabinete de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, sito no piso -1 do Edifício Cascais Center, na Rua Manuel Joaquim Avelar, n.º 118, 2750-421 Cascais, e disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Cascais em <https://recrutamento.cascais.pt/>.

18. O Júri do concurso tem a seguinte composição:

Presidente: Jerónimo Torrado, Diretor do Departamento de Polícia Municipal e Fiscalização;

1.º. Vogal Efetivo: Cristina Oliveira, Chefe da Divisão de Polícia, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º. Vogal Efetivo: Vera Calha, Chefe da Unidade de Apoio Técnico;

1.º. Vogal Suplente: Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade;

2.º. Vogal Suplente: Elisabete Argêncio, técnica superior que exerce funções no Departamento de Polícia e Fiscalização.

19. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, 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.

A Diretora do Departamento de Recursos Humanos, Fátima de Almeida.

