

Concurso interno de acesso geral para a categoria de agente municipal de 1.ª classe

Aos 15 dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, pelas 9 horas e 20 minutos, reuniu nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, sito no Edifício Cascais Center Rua Manuel Joaquim Avelar, n.º 118 2750-281, o júri do concurso interno de acesso geral para a categoria de agente municipal de 1.ª classe, aberto pela deliberação da Câmara Municipal de 11 de março de 2025, referente à proposta n.º 281-2025, pela qual também foi nomeado o júri do concurso, estando presentes os seguintes membros:

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

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

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

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa;
2. Sistema de classificação final;
3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração.

Assim, considerando que:

1. Pela deliberação camarária acima identificada, foi aprovada a abertura de um concurso interno de acesso geral para preenchimento de 16 postos de trabalho da carreira de polícia, categoria de agente municipal de 1.ª classe.
2. Em conformidade com o estabelecido no artigo 18.º Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo e, bem assim, quando for caso disso, dos programas das provas de conhecimentos aplicáveis a cada categoria é feita em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao respetivo conteúdo funcional e ao conjunto de requisitos de natureza física, psicológica, habilitacional ou profissional exigível para o seu exercício;
3. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 19.º do mesmo diploma, nos concursos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, e com carácter eliminatório, os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação curricular;

4. Nos termos do n.º 2 da mesma disposição legal, podem ainda ser utilizados, com carácter complementar, os métodos de seleção entrevista profissional de seleção, exame psicológico de seleção e exame médico de seleção;
5. Em conformidade com o estabelecido no n.º 1 do artigo 20.º do referido diploma, a prova de conhecimentos visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função, sendo de utilização obrigatória apenas nos concursos de ingresso;
6. Conforme dispõem os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 22.º do diploma citado, 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, devendo considerar e ponderar, de acordo com as exigências da função:
 - a) A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) Nos concursos de acesso, júri pode, se assim o entender, considerar a avaliação de desempenho como fator de apreciação na avaliação curricular;
7. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 23.º do mencionado diploma, a entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos;
8. Conforme previsto nos artigos 24.º e 25.º do diploma em causa, o exame psicológico de seleção e o exame médico de seleção só podem ser utilizados nos concursos de ingresso;
9. Em conformidade com o estabelecido no n.º 1 do artigo 26.º do mesmo diploma, os resultados obtidos na aplicação do método de seleção avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores;
10. Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do diploma citado, na classificação final é adotada 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;

11. De acordo com o disposto nos números 2 e 3 da mesma norma legal, a classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção, sendo que os métodos de seleção entrevista profissional de seleção e exame psicológico de seleção não podem isoladamente ter ponderação superior à fixada para a prova de conhecimentos ou para a avaliação curricular.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o facto de se tratar de um procedimento concursal que se destina unicamente a trabalhadores da carreira de polícia municipal com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não exercem funções no Município de Cascais relativamente aos quais importa também aferir as aptidões pessoais e profissionais, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 e da alínea a) do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os métodos de seleção a aplicar no procedimento serão a avaliação curricular e entrevista profissional de seleção;

2. De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 22.º do mesmo diploma, 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.

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.

3. 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;
- e) 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.

3.1. Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

3.2. Os parâmetros da entrevista serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação:

[Handwritten signatures]

Postura Física e Comportamental

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	A postura física e comportamental demonstrou-se desadequada e reveladora de falta de interesse e de atenção.
8,00	A postura física e comportamental revelou pouco interesse e atenção e dificuldade em acompanhar os entrevistadores.
12,00	A postura física e comportamental 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 mostrou 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 três entrevistadores.

Expressão verbal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou 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, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12,00	Manifestou 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

f
d
X

	interlocutores, 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 interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental e não evidenciou uma atitude conciliadora, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma compreensão das normas de relacionamento interpessoal, mas evidenciou fraca capacidade de autocorreção comportamental e não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas, hierarquias e pelo público em geral e em adotar uma atitude conciliadora, permitindo prognosticar fraca capacidade de capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em adotar uma atitude conciliadora e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias e público em geral, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, revelou-se capaz de atitudes conciliadoras, permitindo a atribuição de uma avaliação de

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]
[Handwritten mark]

	bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral e 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 muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Experiência Profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou deter experiência profissional numa das áreas de atuação da polícia municipal
8,00	Revelou deter experiência profissional em 2 das áreas de atuação da polícia municipal
12,00	Revelou deter experiência profissional em 3 das áreas de atuação da polícia municipal
16,00	Revelou deter experiência profissional em 4 das áreas de atuação da polícia municipal
20,00	Revelou deter experiência profissional em, pelo menos, 5 das áreas de atuação da polícia municipal

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 ou versões dos 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 considera

f
2
K

	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 considera fidedigna.

Maturidade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não demonstrou capacidade de afirmação, assertividade e revelou dificuldade em fazer escolhas e tomar decisões. Manifestou muita dificuldade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções.
8,00	Demonstrou fraca capacidade de afirmação, assertividade e revelou dificuldade em fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram fraca capacidade de ponderação, permitindo prognosticar um fraco nível de maturidade. Manifestou dificuldade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções.
12,00	Demonstrou alguma capacidade de afirmação e assertividade, bem como capacidade de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram ponderação e alguma capacidade de aceitar críticas e controlar as emoções.
16,00	Demonstrou uma boa capacidade de afirmação e assertividade, bem como de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram bastante ponderação e manifestou facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções.
20,00	Demonstrou uma excelente capacidade de afirmação e assertividade, bem como de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram muita ponderação e manifestou grande facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções.

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

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – Sistema de classificação final, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Que 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%.

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

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

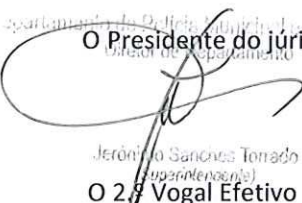
III - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração -, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

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.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 10 horas e 25 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.


Departamento de Defesa Jurídica e Fiscalização
Unidade de Registo e Arquivo
O Presidente do júri
Jerónimo Sanches Tomado
(suplente nº1)
O 2.º Vogal Efetivo


O 1.º Vogal Suplente

