




Ata da Reunião

Data: 2023-03-06		Hora: 10h00
Agenda:		
1. Densificação dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento.		
Presenças	Função	Assinatura
Dr. José Amadeu Paiva	Presidente do Júri	
Eng.º Delfim Cruz	1.º Vogal	
Dra. Inês Corte Real	2.º Vogal	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal aprovou a abertura do concurso externo de ingresso para a contratação a tempo indeterminado de 14 agentes municipais de 2.ª classe – Polícia Municipal.

1. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Considerando o disposto no 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 (aplicável por força do disposto no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), conjugados com o disposto no n.º 3 do art.º 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção, valorados de 0 a 20 valores:

- Prova de Conhecimentos;
- Exame Psicológico de Seleção;
- Exame Médico de Seleção;
- Entrevista Profissional de Seleção.

a) Prova de Conhecimentos (PC):

A Prova de Conhecimentos (PC), será escrita e visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, necessários ao exercício da função, valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, terá a duração 02h30m, com consulta da legislação em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos ou legislação comentada ou anotada, e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova incidirá, no todo ou em parte, sobre os seguintes diplomas, com a redação em vigor na data da realização da prova:

- Da Constituição da República Portuguesa:
 - Princípios fundamentais (artigos 1.º a 11.º);





Juanh

- Princípios gerais (artigos 12.º a 23.º);
- Direitos, liberdades e garantias pessoais (artigos 24.º a 47.º);
- Poder Local (artigos 235.º a 243.º e 249.º a 254.º).

b) Do Código Penal:

- Princípio da legalidade (artigo 1.º);
- Comissão por ação e por omissão (artigo 10.º);
- Dolo e negligência (artigo 13.º);
- Dolo (artigo 14.º);
- Negligência (artigo 15.º);
- Inimputabilidade em razão da idade (artigo 19.º);
- Inimputabilidade em razão de anomalia psíquica (artigo 20.º);
- Causas de exclusão da ilicitude e da culpa (artigos 31.º a 33.º);
- Crimes cometidos no exercício de funções públicas (artigos 372.º a 386.º).

c) Do Código de Processo Penal:

- Medidas cautelares e de polícia (artigos 248.º a 250.º);
- Da detenção (artigos 254.º a 261.º)

d) O Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

e) O Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

f) A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

g) O Regime Jurídico das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;

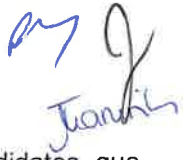
h) Do Código da Estrada, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio:

- Princípios gerais (Capítulo I do Título I);
- Restrições à circulação (Capítulo II do Título I);
- Do trânsito de veículos e animais (Secções I, IX, XI, XII, XIII, XIV do Capítulo I do Título II);
- Títulos de condução (Capítulo I do Título V);
- Da responsabilidade (Capítulos I, II e III do Título VI);
- Procedimentos de fiscalização (Capítulos I, II e III do Título VII);
- Do processo (Capítulos I e II do Título VIII).

M J
Juanin

- i) Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público - Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro, e Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- j) O Regime e forma de criação das Polícias Municipais - Lei n.º 19/2004, de 20 de maio;
- k) Os Direitos e deveres dos agentes de polícia municipal e as condições e o modo de exercício das respetivas funções - Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro;
- l) Modelos e regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais - Portaria n.º 304-A/2015, de 22 de setembro;
- m) A Utilização de armas de fogo pelas forças e serviços de segurança - Decreto-Lei n.º 457/99, de 05 de novembro;
- n) O Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
- o) O Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação do Município de Valongo, Aviso n.º 2512/2017, 10 de março, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 50;
- p) O Regulamento Municipal de Resíduos Sólidos e Urbanos e Higiene e Limpeza Pública – Aviso n.º 1289/2000, de 23 de fevereiro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 45;
- q) O Regulamento do Comércio a Retalho Não Sedentário do Município de Valongo, Regulamento n.º 758/2016, de 28 de julho de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 144.
- r) O Regulamento da Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Valongo e respetivo organograma, Despacho n.º 11943/2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 233, de 2 de dezembro de 2021, com a alteração efetuada pelo Despacho n.º 12201/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201 de 18 de outubro de 2022.
- s) O Regulamento de Taxas e Outras Receitas Municipais, Aviso n.º 1660, de 13 de fevereiro de 2017, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 31.





A prova de conhecimentos terá caráter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

b) Exame Psicológico de Seleção (EP):

O Exame Psicológico de Seleção visa avaliar as capacidades e as características de personalidade, intelectuais, de avaliação e de intervenção, a fim de determinar a adequação ao exercício das funções de agente municipal, através de técnicas psicológicas e será valorado numa escala de 0 a 20 valores, 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.

O Exame Psicológico de Seleção terá carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que no mesmo obtenham classificação de "Não favorável" (4 valores) ou "Com Reservas" (8 valores).

c) Exame Médico de Seleção (EMS):

O Exame Médico de Seleção visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a aptidão para o exercício das funções, devendo ser respeitada a tabela de inaptidões constante do anexo I à Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, nos termos constantes no referido diploma.

Os resultados do exame médico corresponderão à atribuição das menções qualitativas "Apto" e "Não Apto", considerando-se eliminados os candidatos que obtenham o resultado de "Não Apto".

d) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e versará sobre os seguintes parâmetros: Experiência profissional, sentido crítico, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos critérios da entrevista profissional de seleção (EPS) será valorado numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo o resultado da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Considerando-se eliminados os candidatos que obtenham o resultado inferior a 9,5 valores.

A Classificação Final dos candidatos corresponderá ao resultado das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,40PC + 0,30EP + 0,30EPS$$

Sendo:

CF = Classificação Final

Handwritten signature: João

PC= Prova de Conhecimentos

EP = Exame Psicológico

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

Na Classificação Final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

Em caso de igualdade de classificação, será adotado, por força do n.º 2 do art.º 37.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, o critério de desempate previsto na alínea c) do n.º 1 do mesmo artigo.


Mantendo-se a igualdade, será dada preferência, sucessivamente, nos termos do n.º 3 do citado artigo:

- Ao candidato que obtiver melhor resultado na Prova de Conhecimentos;
- Ao candidato que obtiver melhor resultado na Entrevista Profissional de Seleção;
- Ao candidato que obtiver melhor resultado no Exame Psicológico de Seleção.

Para ingresso na carreira de polícia municipal, os candidatos selecionados deverão realizar obrigatoriamente o estágio a que se referem os vários números do art.º 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua redação atual, a saber:

- O estágio para ingresso na carreira de polícia municipal rege-se pelo disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de julho, com as necessárias adaptações, no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de dezembro, aplicável à administração local nos termos do Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de outubro;
- A admissão ao estágio faz-se 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, dando-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles ou àqueles que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano;
- O estágio tem 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 das Autarquias Locais (anterior Centro de Estudos e Formação Autárquica) e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem ter frequentado com aproveitamento o referido curso;
- 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





Jeanine

indenização, consoante se trate de indivíduos com ou sem prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, respetivamente;

- 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.

- 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.

//