ATA n.º 1

Concurso interno de acesso limitado para a categoria de agente graduado

Aos 16 dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas e 30 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 limitado para a categoria de agente graduado, aberto pela deliberação da Câmara Municipal de 13 de maio de 2025, referente à proposta n.º 718-2025, pela qual também foi nomeado o júri do concurso, estando presentes os seguintes membros:

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

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

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

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 e respetiva ponderação;
2. Sistema de classificação final;
3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração;
4. Admissão condicionada de candidatos.

Assim, considerando que:

1. Pela deliberação camarária acima identificada, foi aprovada a abertura de um concurso interno de acesso limitado para preenchimento de 18 postos de trabalho da carreira de polícia municipal, distribuídos como se segue:
   a) 13 postos de trabalho da categoria de agente graduado, sendo 4 na DPOL, 4 na UOPI, 1 na UPAM e 3 na UTRA;
   b) 5 postos de trabalho da categoria de agente graduado principal, sendo 2 na DPOL, 2 na UOPI e 1 na UTRA.

2. Nos termos da mesma deliberação, a efetiva promoção dos agentes municipais que obtiveram na última avaliação do seu desempenho a menção de Regular ficou condicionada à clarificação por via legislativa ou interpretativa, a emitir pelo Governo ou por entidade competente, sobre se a menção de Bom referida no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponde não apenas à menção qualitativa de Bom, mas também à

menção de Regular previstas no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação vigente;

3. 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;
4. 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 caráter eliminatório, os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação curricular;
5. 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;
6. 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;
7. Conforme dispõem os n.ºs 1 e 2 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 limitados, a avaliação de desempenho;

8. 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;
9. 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;
10. 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;
11. 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;
12. De acordo com o disposto no número 2 da mesma norma legal, a classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção.

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 ao Município de Cascais, 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 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, o método de seleção a aplicar no procedimento será a avaliação curricular;

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 Departamento de Recursos Humanos ou pela apresentação de cópia dos respetivos certificados. A formação profissional será valorada da seguinte forma:

i) Até 100 horas de formação – 10 valores;

ii) De 101 a 150 horas de formação - 12 valores;

iii) De 151 a 249 horas de formação - 16 valores;

iv) Com 250 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 11 anos de antiguidade na carreira – 12 valores;

ii) De 12 a 14 anos de antiguidade na carreira – 16 valores;

iii) Com 15 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.

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:

Relativamente ao biénio de 2021-2022:

i) Desempenho adequado (2 a 2,999) – 10 valores;

ii) Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores;

iii) Desempenho relevante (4 a 4,499) – 16 valores;

iv) Desempenho relevante (4,500 a 5) – 18 valores;

v) Desempenho excelente (4 a 5) – 20 valores.

Relativamente ao biénio de 2023/2024:

i) Desempenho regular (2 a 2,999) – 10 valores;

ii) Desempenho regular (3 a 3,499) – 12 valores;

iii) Desempenho bom (3,5 a 3,999) – 14 valores;

iv) Desempenho muito bom (4 a 4,499) – 16 valores;

v) Desempenho muito bom (4,500 a 5) – 18 valores;

vi) 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 (2021/2022 e 2023/2024), 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 x 5%) + (FP x 15%) + (EP x 20%) + (AD x 60%)

Em que:

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** – Sistema de classificação final, o Júri deliberou, por unanimidade, que a que a classificação final dos candidatos será a classificação obtida na avaliação curricular.

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 sucessivamente os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) A avaliação de desempenho qualitativa do biénio 2023-2024;

b) A avaliação de desempenho qualitativa do biénio 2021-2022;

c) A avaliação de desempenho quantitativa do biénio 2023-2024;

d) A avaliação de desempenho quantitativa do biénio 2021-2022;

e) O número de horas de formação.

IV – No que respeita ao ponto **4 da ordem de trabalhos** - admissão condicionada de candidatos – Tendo em conta que, nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 13 de maio de 2025, que incidiu sobre a proposta n.º 718-2025, a efetiva promoção dos agentes municipais que obtiveram na última avaliação do seu desempenho a menção de Regular ficou condicionada à clarificação por via legislativa ou interpretativa, a emitir pelo Governo ou por entidade competente, sobre se a menção de Bom referida no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponde não apenas à menção qualitativa de Bom, mas também à menção de Regular previstas no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação vigente, o júri deliberou, por unanimidade, que, caso se apresentem ao

procedimento candidatos que no último biénio obtiveram a avaliação de Regular, a admissão das respetivas candidaturas ficará sujeita a uma condição resolutiva, considerando-se as mesmas excluídas caso da clarificação por via legislativa ou interpretativa, a emitir pelo Governo ou por entidade competente, resulte que a menção de Bom exigida nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponde unicamente à menção qualitativa de Bom prevista no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação vigente, e não à menção de Regular prevista também nesta última norma.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 11 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.

O Presidente do júri
Departamento de Polícia Municipal e Fiscalização
Diretor de Departamento

O 1.º Vogal Efetivo
Departamento de Polícia Municipal e Fiscalização
Chefe da Divisão de Polícia Municipal (DPOL)

Cristina Oliveira
(Comissário)
O 2.º Vogal Efetivo