

Data da Afixação: 24/01/2019

Termo do prazo para apresentação das candidaturas: 04/02/2019

## **Aviso**

### **CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO**

De acordo com artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e para efeitos do disposto no n.º 2 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, pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Cascais n.º 5/2019, de 16 de janeiro, proferido no uso das competências que lhe são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e pela alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, se encontra aberto, pelo prazo de 7 dias úteis, contado do 1.º dia útil seguinte ao da afixação deste aviso no atendimento do Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia e na Sala dos Agentes da Divisão de Polícia Municipal, concurso interno de acesso limitado para provimento dos seguintes lugares:

Referência A): vinte e um (21) postos de trabalho da carreira de polícia municipal, categoria de agente municipal de 1.ª classe;

Referência B): doze (12) postos de trabalho da carreira de polícia municipal, categoria de agente graduado;

Referência C): cinco (5) postos de trabalho da carreira de polícia municipal, categoria de agente graduado principal.

#### 1. Reservas de recrutamento e regime de valorização profissional:

1.1 Para efeitos do disposto nos números 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, consultada a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, na qualidade de Entidade Centralizada Para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), em 13 de dezembro de 2018, foi-nos transmitido que “ (...) não tendo decorrido ainda qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

1.2 De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

#### 2. Requisitos de admissão ao concurso:

2.1 Requisitos gerais de admissão ao concurso: Os definidos no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

- 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 serviço cívico, quando obrigatório;

- e) Não estar inibido do exercício às funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

2.2 Requisitos especiais de admissão ao concurso: os definidos no Artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, nomeadamente:

Referência A): Agente municipal de 1.ª classe - De entre agentes municipais de 2.ª classe com relação jurídica de emprego público com o Município de Cascais com pelo menos 3 anos de serviço naquela categoria classificados de Bom (Adequado);

Referência B): Agente graduado - De entre agentes municipais de 1.ª classe com relação jurídica de emprego público com o Município de Cascais com pelo menos 3 anos de serviço naquela categoria classificados de Muito Bom (Relevante) ou 5 anos classificados de Bom (Adequado);

Referência C): Agente graduado principal - De entre agentes graduados com relação jurídica de emprego público com o Município de Cascais com pelo menos 3 anos de serviço naquela categoria classificados de Muito Bom (Relevante) ou 5 anos classificados de Bom (Adequado).

3. Local de prestação do trabalho: Área geográfica do Município de Cascais.

4. Serviço para que é aberto o concurso: Divisão de Polícia Municipal.

5. Prazo de validade: O concurso caduca com o preenchimento dos lugares postos a concurso.

6. Composição do júri:

Presidente: Carlos Alberto Anes Fernandes, Diretor do Departamento de Polícia e Fiscalização;

1.º Vogal: Rui Manuel Fernandes Martins, Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Luísa Andrade, Coordenadora do GREM.

Membros suplentes:

1.º Vogal: Vitor Manuel Cunha Melo, Agente Graduado Principal;

2.º Vogal: Armando Manuel Gomes Pimentel, Agente Graduado Principal.

7. Métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo a classificação final obtida pela seguinte fórmula, com valoração até às centésimas:

$$CF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

Em que:

CF= Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Na valoração dos métodos de seleção e na classificação final será utilizada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular ou na classificação final.

7.1 Na avaliação curricular serão ponderados:

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:

Titularidade da habilitação académica necessária para ingresso na carreira (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) – 18 valores;

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, realizadas a partir de 2015 (inclusive), documentalmente comprovadas mediante apresentação de cópia dos respetivos certificados. A formação profissional será valorada da seguinte forma:

Sem formação – 0 valores;

De 7 a 25 horas – 4 valores;

De 26 a 50 horas – 8 valores;

De 51 a 100 horas – 12 valores;

De 101 a 150 horas – 15 valores;

De 151 a 200 horas – 18 valores;

A partir de 200 horas – 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 (ANTcar) e a Antiguidade na Categoria (ANTcat), de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \text{ANTcar} \times 0,50 + \text{ANTcat} \times 0,50$$

Em que:

i) ANTcar – representa a Antiguidade na Carreira, na qual se pondera a experiência absoluta na carreira, sendo determinada pela diferença, expressa em dias, entre a data de abertura do procedimento e a data de ingresso na carreira fixada no respetivo despacho de nomeação ou no contrato, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{ANTcar} = N_{\max} - [(N_{\max} - N_{\min}) \times (V_{\max} - V_{\text{ant}}) / (V_{\max} - V_{\min})]$$

$$N_{\max} = 20 \text{ V}$$

$$N_{\min} = 10 \text{ V}$$

$$V_{\max} = 42 \times 365,25 \text{ dias}$$

$$V_{\min} = \text{mínimo de permanência na categoria previsto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17.03, em anos} \times 365,25 \text{ dias.}$$

$$V_{\text{ant}} = \text{antiguidade do candidato expressa em dias.}$$

ii) ANTcat – representa a «Antiguidade na Categoria», na qual se pondera a experiência nas funções desempenhadas na categoria, sendo determinada pela diferença, expressa em dias, entre a data de abertura do procedimento e a data da celebração do contrato (para os candidatos a agente municipal de 1.ª classe) ou da última promoção (para os candidatos a agente graduado ou a agente graduado principal) fixada no respetivo despacho, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{ANTcat} = \text{Nmax} - [(\text{Nmax} - \text{Nmin}) \times (\text{Vmax} - \text{Vant}) / (\text{Vmax} - \text{Vmin})]$$

$$\text{Nmax} = 20 \text{ V}$$

$$\text{Nmin} = 10 \text{ V}$$

Vmax = quádruplo do tempo mínimo de permanência na categoria previsto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17.03, em anos x 365,25 dias.

Vmin = mínimo de permanência na categoria previsto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17.03, em anos x 365,25 dias.

Vant = somatório do tempo de serviço na categoria expresso em dias.

d) A Avaliação de Desempenho (AD), em que se ponderará a avaliação relativa aos biénios 2013/2014 e 2015/2016.

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:

Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores;

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

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

Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores;

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 (2013/2014 e 2015/2016), ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores no ano ou anos em que não lhes tenha sido atribuída avaliação de desempenho.

A avaliação curricular será pontuada pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

7.2 Na entrevista profissional de seleção, em que se visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais, serão ponderados os seguintes parâmetros:

Parâmetro de avaliação	Elementos a avaliar
F1-Postura física e comportamental	Será avaliada a atitude, linguagem verbal e não-verbal, coerência no discurso.
F2-Expressão verbal	Será avaliada a clareza e precisão da linguagem utilizada, bem como a capacidade

	de adaptação da linguagem a diferentes interlocutores.
F3-Sociabilidade	Será avaliado o espírito de equipa, gosto de atividades de grupo e facilidade de relacionamento.
F4-Experiência	Será avaliada a evolução profissional, as competências desenvolvidas, a assiduidade e o comportamento no ambiente de trabalho, a relação com colegas e o empenhamento nas várias funções e missões. Capacidade de adaptação às normas em vigor.
F5-Espírito crítico	Será avaliada a capacidade de refletir sobre os assuntos, a capacidade de questionar e analisar de forma racional e inteligente e a capacidade de refletir antes de tirar uma conclusão.
F6-Maturidade	Será avaliada a capacidade de aprender com os erros, de se responsabilizar pelos seus atos, de lidar com diferentes pontos de vista e de não discutir por qualquer coisa. A segurança ou insegurança pessoal e profissional. Comportamento arrogante (sabe tudo), não saber ouvir e assumir uma postura de sabe tudo.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4 + F5 + F6) / 6$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3, F4, F5, F6 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

8. Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam da ata número um da reunião do júri do procedimento concursal, que será facultada aos candidatos sempre que solicitada.
9. Condições de formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível no atendimento do Departamento de Recursos Humanos e em [www.cm-cascais.pt](http://www.cm-cascais.pt) e entregues no Atendimento Municipal, na Rua Manuel Joaquim Avelar, piso 0, de 2.ª a 6.ª feira entre as 08:30 e as 18:00 horas ou remetidas por correio registado para a Rua Manuel Joaquim Avelar, n.º 22, 2750-421-Cascais.

Na formalização das candidaturas, os candidatos devem indicar a referência a que se candidatam.

Não serão aceites candidaturas remetidas por correio eletrónico.

Com o formulário de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a. *Curriculum vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado;

- b. Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
  - c. Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas a partir do ano de 2015, inclusive, com indicação da entidade que as ministrou, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração.
10. Prazo para a apresentação das candidaturas — 7 (sete) dias úteis a contar do 1.º dia útil seguinte ao da afixação deste aviso, conforme estipulado na alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho.
11. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.
12. Local de afixação das listas: A relação de candidatos e a lista de classificação final serão afixadas nos placards existentes no atendimento do Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia e na Sala dos Agentes da Divisão de Polícia Municipal e publicitadas na página eletrónica do Município em [www.cm-cascais.pt](http://www.cm-cascais.pt).
13. 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.

Cascais, 24 de janeiro de 2019.

O Diretor Municipal de Apoio à Gestão  
(no uso das competências delegadas  
conforme Despacho n.º 37/2017, de 26 de outubro)

  
Filipe Nascimento