



Ata nº 1

Aos seis dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de seis de abril de dois mil e vinte e dois, constituído por **Rui Vasco Gonçalves Fernandes**, diretor do Departamento de Polícia Municipal, que presidiu, **Daniel Gonçalves Oliveira**, chefe da Divisão Operacional de Polícia Municipal e **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento de Recursos Humanos, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no recrutamento, por oferta de mobilidade entre órgãos, de trabalhador da carreira de Polícia Municipal.

Métodos de Seleção: a avaliação das candidaturas é efetuada com base em avaliação curricular e em entrevista profissional de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

Classificação Final = Avaliação Curricular (60%) + Entrevista Profissional de Seleção (40%).

A Avaliação Curricular (AC) incide essencialmente sobre as funções desempenhadas no âmbito da atribuição, competência ou atividade em causa. Expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HL (10\%) + FP (20\%) + EP (50\%) + AD (20\%)$$

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

HL - Habilitações Literárias: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliada de acordo com a seguinte escala:

| | |
|--|------------|
| Ensino secundário ou superior | 20 valores |
| Ensino secundário obtido através do sistema RVCC | 15 valores |
| Outras | 10 valores |

FP - Formação Profissional: São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho, obtidas após o ingresso na carreira de polícia municipal, devidamente concluídas e comprovadas por certificado ou diploma. Caso do documento não conste o número de horas, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas e que uma semana equivale a cinco dias.

Este fator é valorizado do seguinte modo:

| | |
|---------------------------|------------|
| ≥ 100 horas de formação | 20 valores |
| ≥ 70 horas de formação | 18 valores |
| ≥ 30 horas de formação | 16 valores |
| ≥ 12 horas de formação | 14 valores |
| Até 12 horas de formação | 12 valores |
| Sem formação profissional | 7 valores |



EP = Experiência Profissional: É tido em conta o período, em anos, em que os candidatos, após a admissão na carreira de polícia municipal, exerceram funções adequadas às tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, sendo utilizada a seguinte tabela de pontuação:

| | |
|----------------------|------------|
| ≥ 10 anos | 20 valores |
| ≥ 5 anos e < 10 anos | 17 valores |
| ≥ 3 anos e < 5 anos | 14 valores |
| ≥ 1 anos e < 3 anos | 12 valores |
| < 1 ano | 10 valores |

Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

| | |
|-----------------------|------------|
| Desempenho Excelente | 20 valores |
| Desempenho Relevante | 16 valores |
| Desempenho Adequado | 12 valores |
| Desempenho Inadequado | 8 valores |

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

A Entrevista Profissional de Seleção, realizada pelo júri, visa avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões, a experiência profissional, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Os fatores em apreciação na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

- Conhecimentos e experiência
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Capacidade de comunicação
- Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa.

Os fatores de apreciação integrantes da Entrevista Profissional de Seleção são pontuados com os níveis abaixo mencionados, procedendo-se ao cálculo da sua média simples, com aproximação às centésimas, que constituirá a pontuação final da mesma Entrevista, conforme ficha auxiliar individual a elaborar, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

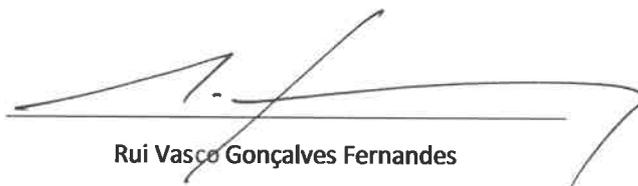
| Nota qualitativa | Classificação |
|------------------|---------------|
| Excelente | 20 valores |
| Bom | 16 valores |



| | |
|--------------|------------|
| Suficiente | 12 valores |
| Reduzido | 8 valores |
| Insuficiente | 4 valores |

Será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelo júri.



Rui Vasco Gonçalves Fernandes



Daniel Gonçalves Oliveira



Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro

