



MUNICÍPIO DA MAIA

Aviso n.º 20029/2019

Sumário: Concurso externo de ingresso para admissão de polícia municipal.

1 — Nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º, na alínea b) do artigo 7.º e do n.º 1.º 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, por deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião ordinária realizada em 05 de agosto de 2019, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão de estagiários da carreira de Polícia Municipal, com vista ao provimento de dez (10) postos de trabalho previstos no mapa de pessoal para agentes municipais de 2.ª classe, e vinculação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, em 12 de novembro de 2019 foi prestada a seguinte informação: “AMP [Área Metropolitana do Porto] não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28/11, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.”

3 — Descrição sumária das funções: as constantes no Anexo IV, Mapa III, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

4 — Local de trabalho: território do Município da Maia.

5 — Remuneração: remuneração base mensal será de 635,07€ durante o período de estágio e, após provimento no lugar de Agente de Polícia Municipal de 2.ª classe, será de 683,13€, conforme resulta do regime previsto no Mapa I, Anexo II, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

6 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º, e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público, desde que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados.

6.1 — Requisitos gerais: os que constam do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, designadamente:

- 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.

6.2 — Requisitos especiais: os decorrentes das disposições conjugadas do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e Portaria n.º 247-B/2000, de 8 maio, designadamente:

- a) Possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- b) Ter idade inferior a 28 anos, à data do termo do prazo da candidatura;
- c) Ter altura não inferior a 1,65 m, no caso de candidatos do sexo masculino, ou inferior a 1,60 m, no caso de candidatas do sexo feminino.



O nível habilitacional exigido não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

7 — Métodos de seleção a aplicar: a seleção dos candidatos será feita mediante prova de conhecimentos, exame psicológico de seleção, um exame médico de seleção e uma entrevista profissional de seleção, sendo os três primeiros de caráter eliminatório, conforme o disposto nos artigos 19.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

7.1 — Na valoração dos métodos de seleção referidos e na classificação final será utilizada 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, os que não compareçam a um dos métodos de seleção e, ainda, os que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção.

7.2 — A avaliação final dos candidatos será apurada através da apreciação e ponderação da prova de conhecimentos, do exame psicológico de seleção e da entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = PC30 \% + EP30 \% + EP40 \%$$

em que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
EP = Exame Psicológico;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

7.3 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das funções de agente de polícia municipal.

A prova de conhecimento será teórica e revestirá a forma escrita, com consulta, aplicável exclusivamente à legislação indicada, e incidirá sobre questões de escolha múltipla, duas opções, casos práticos ou questões de desenvolvimento, de natureza genérica e ou específica, diretamente relacionadas com a exigência da função.

A prova de conhecimentos terá a duração de duas horas (2h) e será de realização individual, valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A ponderação para a valoração final é de 30 %.

7.4 — A prova de conhecimento versará sobre as seguintes matérias:

Conhecimentos gerais da história de Portugal e da Língua Portuguesa;
Conhecimento gerais sobre contextos políticos, económicos e sociais de Portugal e da União Europeia e do mundo;

Enquadramento geográfico, social, económico, cultural e institucional do Município da Maia;
Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto — Constituição da República Portuguesa;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e anexo, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho, nos capítulos para os quais remete o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 19/2004, de 20 de maio — regime e forma de criação das polícias municipais;

Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro — Estabelece os direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal, assim como as condições e o modo de exercício das respetivas funções;

Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, a partir do capítulo IV — regula a criação de serviços de polícia municipal.

8 — Exame psicológico de seleção: visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos, através da utilização de técnicas psicológicas, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de polícia municipal.



A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade pública especializada.

8.1 — É garantida a privacidade do exame psicológico de seleção, sendo o resultado final transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de *favorável preferencialmente*, *bastante favorável*, *favorável*, *com reservas* e *não favorável*, correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente, conforme previsto no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos, a menção *favorável*.

A ponderação deste método na avaliação final é de 30 %.

9 — Exame médico de seleção: visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função, devendo ser respeitada obrigatoriamente a tabela de inaptidões constantes do Anexo I da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, de entre outras que se entenda conveniente.

9.1 — É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado final transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de *apto* ou *não apto*, considerando-se eliminados os candidatos que obtenham a menção *não apto*.

10 — Entrevista profissional de seleção: visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. 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. Os parâmetros de apreciação serão os mencionados no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio: Postura física e comportamental, expressão verbal, sociabilidade, experiência, espírito crítico e maturidade do candidato.

A ponderação para a valoração final é de 40 %.

11 — Prazo para a apresentação das candidaturas: dez (10) dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho.

12 — Formalização das candidaturas: Não serão aceites candidaturas remetidas por via eletrónica, devendo as mesmas ser formalizadas mediante preenchimento de formulário de candidatura, apresentado em suporte de papel, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, disponível na página eletrónica do Município, em www.cm-maia.pt, entregues até às 16h00 do último dia do prazo de candidatura, pessoalmente no Gabinete Municipal de Atendimento, sito no Edifício dos Paços do Concelho da Maia, Praça Dr. José Vieira de Carvalho, s/n, 4474-006 Maia, ou remetidos através de correio postal registado com aviso de receção, para o mesmo endereço até à mesma data.

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

a) *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar, pelo menos, o nome, data de nascimento, morada, endereço de correio eletrónico (claro e inequívoco), número de telefone, habilitações literárias, formação e experiência profissional, intervenção na sociedade civil, e outras informações que o candidato julgar relevante para o efeito;

b) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo da modalidade de vínculo detido, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, posição remuneratória e atividade no serviço de origem;

c) Fotocópia do certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias e da formação profissional, devendo exibir os originais quando notificados para o efeito.

12.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura, determina a exclusão do candidato do concurso.

12.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13 — Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, nos termos do disposto no artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

14 — Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 2 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, para realização da audiência dos interessados.



15 — A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista de classificação final, serão notificadas aos candidatos nos termos do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, afixadas no placard de informação junto às instalações da Divisão de Recursos Humanos, e disponibilizadas na página eletrónica em www.cm-maia.pt, no separador Institucional/ Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção.

Após a homologação, a lista de classificação final será divulgada pelos mesmos meios.

Da homologação da lista de classificação final concurso cabe recursos nos termos da lei.

16 — Em caso de igualdade de valoração é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, preferindo, em caso de igualdade de valoração, os candidatos que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas, como voluntários ou vinculados por contrato pelo período mínimo de um ano, bem como o disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

17 — Prazo de validade do concurso: é válido para o provimento dos postos de trabalho colocados a concurso e para os que vierem a ser necessários no prazo de um ano após a publicação da lista de classificação final.

18 — Forma de ingresso: estágio da carreira de Polícia Municipal.

18.1 — A admissão a Estágio para ingresso na carreira de Polícia Municipal rege-se pelo artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação final não inferior a *Bom* (14 valores).

18.2 — O estágio terá a duração de um ano e inclui a frequência 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 Direção-Geral da Administração Local e pela Escola Prática de Polícia, sem prejuízo de outras entidades entretanto dotadas de competência para o efeito, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem já terem frequentado com aproveitamento o referido curso.

18.3 — 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.

18.4 — 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 cessação do contrato, sem direito a qualquer compensação ou indemnização, consoante se trate, ou não, de indivíduos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

18.5 — Os estagiários que obtenham aprovação no curso poderão celebrar com o Município contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe, da carreira de Polícia Municipal, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, auferindo a remuneração de base correspondente ao escalão 1 do índice inferior da referida categoria.

18.6 — O contrato de trabalho em funções públicas referido no número anterior incluirá no seu clausulado um pacto de permanência, nos termos do disposto no artigo 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, através do qual o trabalhador e o empregador público convencionam a obrigatoriedade de prestação de serviço durante o prazo de três anos, a contar da data de produção de efeitos do contrato, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

19 — O Júri do concurso e do estágio tem a seguinte composição:

Presidente: Joaquim Acácio Belo Faustino, Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Administração Geral.

1.º Vogal efetivo: Romana de Jesus Bré de Abreu Torres, Comandante do Serviço de Polícia Municipal e Fiscalização.

2.º Vogal efetivo: José Rolinho de Carvalho da Fonseca Monteiro, Chefe da Guarda Prisional.

1.º Vogal suplente: Susana Paula Ribeiro Soares, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

2.º Vogal suplente: Augusto Carlos Mamede Ramos Monteiro, Técnico Superior.



20 — De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. O candidato deve declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

21 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

25 de novembro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Eng.º António Domingos da Silva Tiago*.

312796432

