ATA Nº 1

ABERTURA DE CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA PREENCHIMENTO DE QUINZE POSTOS DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE AGENTE MUNICIPAL DE 1ª CLASSE DA CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL.

Ao sexto dia do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas, reuniu, para cumprimento do nº 2 do art.º 15º do DL nº 204/98 de 11/7, aplicado à Administração Local pelo DL nº 238/99 de 25/6, o Júri nomeado para o concurso Interno de Acesso Geral, tendo em vista o preenchimento de quinze postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na categoria de **AGENTE MUNICIPAL DE 1ª CLASSE,** da carreira não revista de Polícia Municipal do grupo de pessoal técnico-profissional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Artur Manuel Gonçalves Magalhães Teixeira, Diretor Municipal de Segurança Pública e Logística, e pelos vogais efetivos, Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora de Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos, e Paulo Alexandre Soares Pinto, Dirigente Intermédio de 3º grau do Núcleo de Gestão e Segurança.

- Ordem de trabalhos:

A presente reunião teve como finalidade deliberar sobre as seguintes temáticas, a saber: decidir das fases que comportam os métodos de seleção, os parâmetros a abordar nos métodos de seleção de avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, fixar os critérios de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; a forma de notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.

Iniciada a reunião, o júri tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de Gondomar, bem como do despacho da Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, Dr.ª Ana Luísa Gomes, sobre o mesmo exarado, datado de 2 de outubro de 2026.

Ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes aos postos de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por **unanimidade, o seguinte:**

1. Métodos de seleção: Nos termos do artigo 19.º do DL n.º 204/98, de 11 de julho será aplicado o método de seleção obrigatório — Avaliação Curricular (AC), de caráter eliminatório, complementado pelo método de seleção facultativo — Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1. - **Avaliação Curricular**, consistirá na apreciação e discussão do currículo profissional dos candidatos, ponderando de acordo com a exigência da função, a habilitação académica de base (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Este método será avaliado na escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{}$$

Praça Manuel Guedes
4420-193 Gondomar
T. 224 660 500
F. 224 660 566
geral@cm-gondomar.pt
www.cm-gondomar.pt

a) A habilitação académica (HA) – constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 2, ou seja, habilitados com o 12º ano de escolaridade ou equivalente, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da categoria de Agente Municipal de 2ª Classe. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao 12º ano de escolaridade, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.
Assim, o júri deliberou o seguinte:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

b) Na Formação Profissional (FP), para efeitos de cálculo da classificação, apenas são considerados os cursos e as ações de formação frequentados desde o ingresso na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe da carreira de Polícia Municipal, desde que relevantes para o exercício das funções a desempenhar, sendo a respetiva avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, nos termos infra:

- Sem formação – 0 valores;
- Até 100 horas de formação – 10 valores;
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores;
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores;
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores;
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 450 horas de formação – 20 valores

c) Na Experiência Profissional (EP), será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade (agente municipal) para que o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas avaliando-se designadamente pela natureza e duração numa escala de 0 a 20 valores, nos termos infra:

- Até quatro anos – 15 valores;
- Superior a quatro e até seis anos (inclusive) – 17 valores;
- Superior a seis e até nove anos (inclusive) – 18 valores;
- Superior a nove anos – 20 valores.

d) Na Avaliação de Desempenho (AD), neste fator é considerada a avaliação do desempenho, na sua expressão quantitativa, tendo em conta as alterações introduzidas em 2025, relativa aos três últimos ciclos avaliativos em que o trabalhador tenha exercido funções, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A cada ciclo avaliativo é atribuída uma pontuação, em função da classificação de desempenho obtida, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores;
- Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores;
- Desempenho de Bom (3,5 a 3,999) – 16 valores;
- Desempenho de Muito Bom (4 a 5) – 18 valores;
- Mérito Excelente – 20 valores.

A classificação final deste parâmetro corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas aos três ciclos avaliativos considerados.

1.1.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.1.2. No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência ou atividade idêntica à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação do ciclo avaliativo anterior ou, caso também não a detenha, a classificação de 12 valores.

1.2. – Método de seleção - Entrevista Profissional de seleção: visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Por cada entrevista é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom, Suficiente Superior, Suficiente, Insuficiente e Muito Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros de avaliação deverão estar diretamente relacionados com as funções dos polícias municipais, designadamente:

- **Postura física e comportamental (PFC)** - visa avaliar a forma como o candidato se apresenta e comporta durante a entrevista, refletindo a sua adequação ao exercício das funções e ao contexto profissional da carreira a que concorre. Incide, nomeadamente, sobre a capacidade para lidar com situações problemáticas, conflitos e frustrações, em contexto profissional e no quotidiano, bem como sobre a observação da postura e atitude corporal, designadamente o contacto ocular, a coerência entre a comunicação verbal e não verbal, os sinais de ansiedade, a apresentação pessoal, a calma ou agitação motora, o autodomínio, a assertividade e o equilíbrio emocional.

Expressão Verbal (EV) – Visa avaliar a capacidade de comunicação do candidato, designadamente a clareza, fluidez e coerência do discurso, a organização e desenvolvimento das ideias, a capacidade de síntese e de análise, a adaptação a situações imprevistas, a escuta ativa, a empatia e a adequação da linguagem ao contexto profissional.

- **Sociabilidade (S)** – Pretende avaliar a capacidade de relacionamento interpessoal, cooperação e trabalho de equipa, através da apreciação de aspetos como a integração social, os princípios e valores

demonstrados, o envolvimento em atividades de âmbito comunitário, a empatia, a capacidade de colaboração e o espírito de equipa, fundamentais ao desempenho das funções de polícia municipal.

- **Experiência profissional na área (EPA)** – visa avaliar o percurso profissional do candidato, a experiência adquirida em funções relevantes para o posto de trabalho a ocupar, os conhecimentos e competências desenvolvidos, a adaptação às exigências do serviço, bem como a motivação para o exercício das funções, o dinamismo e a disponibilidade para assumir novas responsabilidades.

- **Espírito crítico (EC)** – visa avaliar a capacidade de análise, reflexão e formulação de juízos ponderados, perante diferentes situações, apreciando a qualidade da argumentação, a capacidade de identificar problemas e propor soluções, a criatividade, o discernimento e a compreensão das responsabilidades associadas às funções exercidas.

- **Maturidade (M)** – Pretende avaliar o grau de desenvolvimento pessoal e profissional do candidato, designadamente o sentido de responsabilidade, a estabilidade e equilíbrio emocional, a capacidade de aprendizagem, a adaptação à mudança, a gestão de situações adversas, o relacionamento profissional e a capacidade de atuação de forma autónoma, ponderada e responsável.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos traduzida nos seguintes parâmetros de avaliação, a saber:

1. Postura Física e Comportamental

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Demonstra excelente controlo emocional, elevada confiança e postura profissional irrepreensível. Mantém contacto ocular adequado, comunicação não verbal coerente, elevada assertividade e capacidade de gestão de situações de conflito ou pressão.
18	Muito Bom	Evidencia comportamento muito ajustado ao contexto profissional, revelando segurança, equilíbrio emocional, bem como muito boa capacidade de adaptação perante situações problemáticas.
16	Bom	Apresenta postura adequada e comportamento compatível com as exigências funcionais, demonstrando autodomínio e boa capacidade de relacionamento profissional.
14	Suficiente superior	Apresenta uma postura globalmente adequada, ainda que revele algumas fragilidades pontuais ao nível da comunicação não verbal ou gestão emocional.
12	Suficiente	Demonstra os requisitos mínimos exigíveis relativamente à postura e comportamento, revelando limitações que não inviabilizam o exercício das funções.
8	Insuficiente	Evidencia dificuldades relevantes no autocontrolo, gestão emocional ou adequação comportamental ao contexto profissional.

4	Muito Insuficiente	Revela postura inadequada, ausência de autocontrolo ou comportamentos incompatíveis com as exigências da função.

2. Expressão Verbal

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Comunica de forma extremamente clara, estruturada e objetiva, apresentando elevada capacidade de análise, argumentação, síntese e adaptação do discurso.
18	Muito Bom	Expressa-se de forma muito clara e com rigor, evidenciando uma boa organização das ideias e muito boa capacidade de escuta e adequação da linguagem ao contexto.
16	Bom	Apresenta comunicação eficaz e compreensível, com boa articulação das ideias e adequada capacidade argumentativa.
14	Suficiente Superior	Expressa-se adequadamente, embora evidencie algumas limitações ao nível da fluidez, síntese ou desenvolvimento das ideias.
12	Suficiente	Comunica de forma simples, mas percetível, demonstrando apenas o nível mínimo exigível para a função.
8	Insuficiente	Revela dificuldades significativas na estruturação do discurso, clareza da comunicação ou compreensão das questões colocadas.
4	Muito Insuficiente	Apresenta graves limitações na comunicação verbal, comprometendo a transmissão e compreensão das ideias.

3. Sociabilidade

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Demonstra elevada capacidade de relacionamento interpessoal, espírito de equipa, cooperação e identificação com os valores associados ao serviço público e à Polícia Municipal.
18	Muito Bom	Evidencia forte capacidade de integração, colaboração e relacionamento profissional, promovendo um ambiente de trabalho positivo.
16	Bom	Relaciona-se adequadamente com terceiros, demonstrando disponibilidade para cooperar e trabalhar em equipa.
14	Suficiente Superior	Revela aptidão satisfatória para o relacionamento interpessoal, embora com algumas reservas ou limitações pontuais.
12	Suficiente	Demonstra capacidade mínima de integração e cooperação necessária ao exercício das funções.

8	Insuficiente	Evidencia dificuldades relevantes de relacionamento interpessoal ou de trabalho em equipa.
4	Muito Insuficiente	Revela comportamentos que comprometem a cooperação, integração ou relacionamento profissional.

4. Experiência Profissional na Área

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Possui vasta experiência profissional diretamente relacionada com as funções a exercer, demonstrando elevado conhecimento técnico e operacional.
18	Muito Bom	Apresenta experiência profissional muito relevante e consistente, evidenciando competências e conhecimentos sólidos na área funcional.
16	Bom	Detém experiência adequada e relevante para o exercício das funções, demonstrando domínio dos procedimentos fundamentais.
14	Suficiente Superior	Possui experiência profissional relacionada com as funções, embora com menor profundidade ou diversidade de competências.
12	Suficiente	Evidencia apenas a experiência mínima necessária para o desempenho funcional.
8	Insuficiente	Apresenta experiência profissional reduzida ou pouco relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho.
4	Muito Insuficiente	Não demonstra possuir experiência relevante ou conhecimentos adequados para o exercício das funções.

5. Espírito Crítico

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Analisa situações de forma profunda, objetiva e fundamentada, identificando problemas e propondo soluções eficazes e inovadoras.
18	Muito Bom	Demonstra elevada capacidade analítica e bom discernimento, apresentando soluções adequadas para os problemas identificados.
16	Bom	Evidencia capacidade adequada de análise e reflexão, produzindo juízos equilibrados e consistentes.
14	Suficiente Superior	Revela capacidade satisfatória de análise, embora com limitações na profundidade da reflexão ou fundamentação apresentada.
12	Suficiente	Demonstra apenas capacidade básica de análise e resolução de problemas.
8	Insuficiente	Evidencia dificuldades significativas na interpretação de situações ou na formulação de juízos fundamentados.

4	Muito Insuficiente	Não demonstra capacidade crítica adequada nem discernimento compatível com as exigências funcionais.

6. Maturidade

Pontuação	Nível	Fundamentação
20	Elevado	Demonstra elevado grau de responsabilidade, autonomia, equilíbrio emocional e capacidade de adaptação a situações complexas e exigentes.
18	Muito Bom	Evidencia forte estabilidade emocional, sentido de responsabilidade e capacidade de aprendizagem e adaptação.
16	Bom	Revela maturidade compatível com as exigências do posto de trabalho, atuando de forma responsável e equilibrada.
14	Suficiente Superior	Apresenta um nível satisfatório de maturidade pessoal e profissional, com algumas limitações pontuais.
12	Suficiente	Demonstra apenas o nível mínimo de autonomia, responsabilidade e adaptação necessário ao exercício das funções.
8	Insuficiente	Evidencia fragilidades significativas ao nível da responsabilidade, equilíbrio emocional ou capacidade de adaptação.
4	Muito Insuficiente	Revela falta de maturidade profissional e pessoal incompatível com as responsabilidades inerentes à categoria de Polícia Municipal.

A Entrevista Profissional de Seleção, avaliada na escala de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{PFC + EV + S + EPA + EC + M}{6}$$

2 - CLASSIFICAÇÃO FINAL – A classificação final, graduação e ordenamento dos candidatos resultante da aplicação dos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos da graduação final, os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e será efetuado através da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + 2EPS}{3}$$

sendo: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.1 - Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os constantes do art.º 37º do DL nº 204/98 de 11/7, aplicado à administração local pelo DL nº 238/99 de 25/6.

2.1.1 - Sempre que subsistir igualdade após a aplicação dos critérios referidos no número anterior, o júri estabelece os seguintes critérios:

a) O candidato com maior classificação na Entrevista profissional de Seleção;
b) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Experiência Profissional na área";
c) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Postura Física e Comportamental";
d) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Maturidade";
e) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Expressão Verbal";
f) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Sociabilidade";
g) O candidato com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Espírito Critico".

3 – Publicitações/Notificações:

Publicações:

3.1 - A publicação da relação de candidatos admitidos e a lista de classificação final serão afixadas no placard de informação de acesso ao Departamento de Recursos Humanos (Edifício da CMGondomar), bem como disponibilizada na página eletrónica www.cm-gondomar.pt (Município – Recursos Humanos – Recrutamento e Seleção);

3.2 - Notificações:

- Os candidatos admitidos serão convocados para a realização da Entrevista Profissional de Seleção através de uma das formas de notificação previstas no Código do Procedimento Administrativo, que se revele mais adequada (nº 1 do art.º 35º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho).

- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 34.º do DL n.º 204/98, de 11/07.

4 - Local de trabalho – Divisão de Polícia Municipal, inserida no Departamento de Proteção Civil, Segurança e Fiscalização, do Município de Gondomar.

5 - Remuneração - Determinada em função do disposto no anexo II do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei nº 6/2024, de 5 de janeiro.

6 - Requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso
6.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 29.º do 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.
6.2 — Requisitos especiais: os previstos no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, ou seja, o recrutamento para a categoria de Agente Municipal de 1ª classe faz-se de entre agentes municipais de 2ª classe com, pelo menos, três anos na respetiva categoria classificados de Bom.

7 — Conteúdo Funcional - Constante do anexo IV, mapa III, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e o Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, conjugado, ainda, com a caracterização dos postos de trabalho constantes no mapa de pessoal para 2026.

8 – Prazo e formalização da candidatura - Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de **10 dias úteis**, contados a partir do 1.º dia útil seguinte da data da publicação do aviso de abertura no Diário da República.

8.1. As candidaturas deverão ser formalizadas utilizando a plataforma de serviços on-line disponível na página eletrónica do município (www.cm-gondomar.pt – Município - Recursos Humanos – Recrutamento e Seleção), mediante o preenchimento do respetivo formulário e da submissão dos documentos de habilitação da candidatura.

8.2. Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem carateres especiais (ç, ã, õ, #, etc.).

8.3. As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Gondomar.

8.4. Na impossibilidade de submeter a candidatura através dos serviços online do Município, a mesma pode ser apresentada presencialmente no Balcão Único de Atendimento, durante o horário de expediente, no prazo de 10 dias úteis a contar do 1.º dia útil seguinte da data da publicação do aviso de abertura no Diário da República.

8.5. Não são admitidas candidaturas enviadas pelo correio eletrónico, bem como em suporte papel.

8.6. Documentos a anexar para formalização do requerimento online, sob pena de exclusão:
a) Preenchimento de formulário próprio, disponível no sítio eletrónico da Câmara Municipal de Gondomar (www.cm-gondomar.pt), devendo o candidato, caso seja detentor de incapacidade ou deficiência, indicar o respetivo grau e tipo, bem como mencionar todos os elementos necessários à adequação dos métodos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às suas capacidades de comunicação e de expressão;
b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando cópias dos respetivos certificados, sob pena de os mesmos não serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;
c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;
d) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionadas no curriculum vitae, na área em causa;
e) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vinculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, bem como a avaliação de desempenho obtida nos três últimos ciclos avaliativos, onde conste a menção qualitativa e quantitativa (*só para candidatos que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Gondomar).*

8.6.1. Os candidatos que se encontrem a exercer funções no Município de Gondomar ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que os mesmos se encontrem arquivados no respetivo processo individual, ficando igualmente dispensados da apresentação da declaração constante na alínea e).

8.7. Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8.8. Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

9 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer um dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 - Nos termos do art.º 16º do DL nº 204/98 de 11/7, aplicado à Administração Local pelo DL nº 238/99 de 25/6, os interessados têm acesso às atas e aos documentos em que assentem as deliberações do Júri, desde que as solicitem.

E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

(Artur Teixeira)

1ª vogal efetiva,

(Rita Lourenço)

2ª vogal efetivo,

(Paulo Pinto)