



Recrutamento por mobilidade na categoria para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira | categoria de Agente de Polícia Municipal

ATA N.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri do procedimento supracitado, constituído por Paulo Dinis Maranhão Mesquita, Chefe da Divisão de Polícia Municipal e Fiscalização, Maria Manuela da Mota Lameira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, e Óscar Neves de Oliveira, Agente Graduado Principal da Divisão de Polícia Municipal e Fiscalização, para fixação dos parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, tendo o Júri deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a “experiência profissional na Administração Pública e/ou Local”, o “interesse e motivação profissional”, a “capacidade de comunicação e expressão verbal” e o “conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”. -----

Para esse efeito foi elaborada uma ficha individual que se anexa à presente ata e que faz parte integrante da mesma, contendo os parâmetros de avaliação e o método classificativo. A EPS 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. -----

2. Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos necessários à admissão, previstos no aviso de abertura, nomeadamente: titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e integração na carreira | categoria para a qual é aberto o presente recrutamento; habilitação literária necessária ao ingresso nesta carreira, curso de formação de Polícia Municipal (concluído) e experiência profissional na área descrita na caracterização do posto de trabalho devidamente comprovada, bem como aqueles que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista Profissional de Seleção ou obtenham avaliação inferior a 9,5 valores na aplicação do método de seleção. -----

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,

(Paulo Dinis Maranhão Mesquita)

(Maria Manuela da Mota Lameira)

(Óscar Neves de Oliveira)



Câmara Municipal de Aveiro

**FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA - AGENTE MUNICIPAL - Ref.ª D -
CATEGORIA DE 1ª e 2ª CLASSE**

Nome do Candidato:

Temas abordados:

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Classificação Final
	Chefia	1º Vogal	2º Vogal	
Experiência profissional na Administração Pública e/ou Local				
Interesse e motivação profissional				
Capacidade de comunicação e expressão verbal				
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função				
Classificação qualitativa				0,00
Classificação quantitativa				
Resultado Final				0,00

A Entrevista Profissional de Seleção(EPS) é 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 final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Classificação	Valoração
20 – Elevado	$>16 \text{ a } \leq 20$
16 – Bom	$>12 \text{ a } \leq 16$
12 – Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
8 – Reduzido	$> 4 \text{ a } <9,5$
4 - Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

Câmara Municipal de Aveiro, .../.../2025.

O Júri,

Experiência profissional na Administração Pública e/ou Local		
Avaliam-se os conhecimentos da realidade da Administração Pública e/ou Local; sentido crítico e capacidade de argumentação face a situações hipotéticas ou reais, no exercício da função; conhecimento dos princípios éticos e valores na administração pública e/ou local e a experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a ocupar	Avaliação	Valoração
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local, relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 7 anos.	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local, relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos.	Bom	>12 a ≤ 16
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, superior a 1 ano e inferior a 2 anos.	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, inferior a 1 ano.	Insuficiente	0 a ≤ 4
Interesse e motivação profissional		
Pretende-se averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes às funções a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato	Avaliação	Valoração
Revela elevado interesse e motivação, com grande conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e visão do conjunto e do âmbito institucional	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela interesse e motivação, com perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Bom	>12 a ≤ 16
Revela algum interesse e motivação, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela desinteresse e falta de motivação profissional	Insuficiente	0 a ≤ 4
Capacidade de comunicação e expressão verbal		
Avalia-se o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada	Avaliação	Valoração
Revela rapidez de raciocínio, clareza e pertinência das ideias expostas, com grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela segurança, clareza e precisão no discurso e expressão verbal fluente	Bom	>12 a ≤ 16
Revela raciocínio claro, clareza das ideias expostas e relativa fluência verbal	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela raciocínio confuso, insegurança e deficiente expressão verbal	Insuficiente	0 a ≤ 4
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função		
Avaliam-se os conhecimentos práticos e técnicos; capacidade de corresponder às exigências do serviço; comportamento perante situações-problemas inerentes às funções do posto de trabalho; comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover; níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata	Avaliação	Valoração
Revela possuir conhecimentos profundos dos problemas e tarefas inerentes à função e elevados conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela possuir conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função e alguns conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Bom	>12 a ≤ 16
Revela possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e poucos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela possuir poucos conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e insuficientes conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela não possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às exigências da função	Insuficiente	0 a ≤ 4

Observações:

Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos.

Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.

Revela raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente.

Revela possuir poucos conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e insuficientes conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.