

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202606/1862

Tipo Oferta: Concurso Interno de Acesso Geral

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Maia

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Não Revistas

Carreira: Polícia Municipal

Categoria: Agente Municipal de 1ª Classe

Remuneração: 1.130,72

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

- Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**
- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - b) 18 anos de idade completos;
 - c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
 - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Maia	4	Praça Doutor José Vieira Carvalho	Maia	4474006 MAIA	Porto	Maia

Total Postos de Trabalho: 4

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://cm-maia.quiz.one/public/recruitment>

Contacto: 229408600

Data Publicação: 2026-06-30

Data Limite: 2026-07-15

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Jornal de Expansão Nacional

Texto Publicado em Jornal Oficial: Mário Nuno Alves Sousa Neves, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal da Maia, com competências delegadas faz público que, nos termos do disposto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, conjugado com o disposto nos artigos 30.º e 33.º a 39.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ambos na sua redação atual, em reunião ordinária realizada em 15 de junho de 2026, a Câmara Municipal deliberou autorizar a abertura de procedimento concursal interno de acesso limitado para a categoria de Agente Municipal 1ª classe, para ocupação de 4 postos de trabalho do mapa de pessoal, com dotação para o efeito prevista no orçamento municipal. O presente procedimento concursal, doravante designado por procedimento, prossegue nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local por força do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho. Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, a Área Metropolitana do Porto não constituiu a EGRA para os seus municípios, sendo, por isso, aplicável o disposto no artigo 16.º-A daquele diploma. Para simplificação da leitura, as expressões gramaticais e termos presentes neste aviso são neutros quanto ao género, e as expressões no plural devem ler-se no singular e vice-versa, em função do sentido e contexto. 1. Identificação do procedimento concursal: Referência 58/B. Vínculo pretendido: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Carreira: Polícia Municipal Categoria: Agente Municipal 1ª classe Número de Postos de Trabalho: 4. Local de Trabalho: Área do Município da Maia. Destinatários: Candidatos com vínculo de emprego público. Caracterização dos postos de trabalho: Constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março. 2. Requisitos de admissão. 2.1. 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. 2.1.1. Habilitacionais: Habilitação literária: 12º ano de escolaridade. 2.2. Especiais: Os previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março. 2.3. Apenas poderão ser admitidos os candidatos que até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos indicados. 3. Prazo e forma de apresentação da candidatura. 3.1. As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir do dia útil seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através da plataforma eletrónica disponível para o efeito, acessível através do seguinte link: <https://cm-maia.quiz.one/public/recruitment>. 3.1.1. O candidato deverá registar-se na plataforma eletrónica e todo o procedimento decorrerá através da mesma, nomeadamente no que diz respeito às notificações. 3.2. A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, submetidos em formato PDF: a) Fotocópia do certificado de habilitações, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; b) Documento emitido pela entidade empregadora de origem comprovativo da natureza do vínculo de emprego público, da carreira e categoria de que os candidatos sejam titulares, do tempo de serviço na carreira e na categoria e da respetiva avaliação de desempenho. c) Curriculum vitae detalhado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, sob pena de exclusão. A informação constante do Curriculum deve ser devidamente documentada, com os devidos comprovativos, sob pena de não ser contabilizada na Avaliação Curricular. 4. Métodos de Seleção A seleção dos candidatos será feita através da aplicação dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, ambos com carácter eliminatório; 4.1. A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área a concurso, com base na análise do respetivo currículo profissional. 4.1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: 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: i) Titularidade da habilitação académica necessária para ingresso na carreira (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) – 18 valores; ii) 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, desde que obtidas após o ingresso na carreira de polícia municipal, excluindo o curso de formação para a carreira de polícia municipal. As ações de formação devem ser comprovadas mediante declaração a emitir pelo serviço de origem ou pela apresentação de cópia dos respetivos certificados. A formação profissional será valorada da seguinte forma: i) Até 50 horas de formação – 10 valores; ii) De 51 a 100 horas de formação – 12 valores; iii) De 101 a 149 horas de formação – 16 valores; iv) Com 150 ou mais horas de formação – 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, de acordo com os seguintes critérios: i) Até 4 anos de antiguidade na carreira – 12 valores; ii) De 5 a 6 anos de antiguidade na carreira – 16 valores; iii) Com 7 ou mais anos de antiguidade na carreira – 20 valores. d) A Avaliação de Desempenho (AD), em que se ponderará a avaliação relativa ao biênio de 2023/2024 e ano 2025 ou, caso a avaliação de 2025 ainda não tenha sido homologada, ponderar-se-á a avaliação dos biênios de 2021/2022 e 2023/2024. A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas em cada um dos anos dos referidos biênios, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras: a) Nos casos em que seja ponderada a avaliação do biênio de 2023/2024 e o ano de 2025: i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores; ii) Desempenho regular (2 a 3,499) – 10 valores; iii) Desempenho bom (3,500 a 3,999) – 12 valores; iv) Desempenho muito bom (4 a 5) – 16 valores; v) Menção excelente – 20 valores b) Nos casos em que seja ponderada a avaliação dos biênios de 2021/2022 e de 2023/2024: Relativamente à avaliação do biênio de 2021/2022, serão observadas as seguintes regras: i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores; ii) Desempenho adequado (2 a 3,499) – 10 valores; iii) Desempenho adequado (3,500 a 3,999) – 12 valores iv) Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores; v) Menção excelente – 20 valores. Quanto ao biênio de 2023/2024, serão observadas as seguintes regras: i) Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 0 valores; ii) Desempenho regular (2 a 3,499) – 10 valores; iii) Desempenho bom (3,500 a 3,999) – 12 valores; iv) Desempenho muito bom (4 a 5) – 16 valores; v) Menção excelente – 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, ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores no ano ou anos em que não lhes tenha sido atribuída avaliação de desempenho. 4.1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 5\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 25\%)$ Em que: HA = Habilitações Académicas; FP = Formação profissional; EP = Experiência profissional; AD = Avaliação de desempenho. 4.1.3. A avaliação curricular tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de seleção, não se lhes aplicando o método seguinte. 4.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Com uma duração de entre quinze a trinta minutos, visa a obtenção de informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas. 4.3. Os métodos de seleção terão o seguinte peso na classificação final: Avaliação curricular = 50% Entrevista de avaliação de competências = 50% 5. Caráter eliminatório e ordem de aplicação. Cada um dos métodos é aplicado pela ordem indicada no presente aviso. A obtenção de uma classificação inferior a 9,500 num dos métodos ou fases, quando aplicadas, determina a eliminação do candidato e a exclusão do procedimento, não podendo realizar o método seguinte. 6. Ordenação final. Terminada a aplicação dos métodos de seleção, os candidatos que os concluírem com sucesso serão ordenados por ordem decrescente da classificação final (CF) obtida pela aplicação da fórmula seguinte: $CF = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$ 7. Validade do procedimento. Se o número de candidatos aprovados for superior ao número de postos de trabalho publicitados no presente aviso, é constituída reserva de recrutamento interna pelo prazo de dezoito meses a contar da data

de homologação da primeira lista de ordenação final. 8. Composição do Júri. Presidente: Romana Jesus Bré de Abreu Torres, Comandante do Serviço de Polícia Municipal e Fiscalização. Vogais efetivos: Susana Paula Ribeiro Soares, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e José Rolinho de Carvalho da Fonseca Monteiro, Chefe Principal da Guarda Prisional. Vogais suplentes: Carlos Fernando Arezes da Silva Guimarães, Comissário Prisional da Guarda Prisional e André Filipe dos Santos Moreira, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos. 9. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum vitae, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 10. A Atas do Júri serão publicitadas na plataforma de recrutamento, em cm-maia.quiz.one. 11. As atas, notificações e convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar serão efetuadas, através da plataforma indicada no ponto anterior, para o endereço fornecido pelo candidato no formulário de candidatura, exclusivamente, sendo da responsabilidade deste garantir a operacionalidade da sua caixa de correio, bem como verificar regularmente a caixa de spam e a área de candidato da plataforma de candidatura. O comprovativo de que o candidato foi notificado é o relatório devolvido pelo servidor, onde consta que a entrega do correio eletrónico foi realizada com sucesso no destinatário. 12. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que no procedimento tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 13. A posição remuneratória de referência proposta para a constituição do vínculo de emprego público com o Município da Maia, na sequência do presente procedimento, é a 1.º posição da categoria de Agente Municipal 1ª classe, nível 9 da tabela remuneratória única, em vigor, com a remuneração base mensal de 1.130,72 euros. 14. No cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, o Município da Maia, enquanto empregador público, 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. 15. Proteção de dados pessoais: Na apresentação da candidatura o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais pelo Município da Maia, destinados exclusivamente à integração na base de dados do procedimento concursal e posterior celebração do vínculo de emprego público, se for o caso. O exercício do direito ao apagamento dos dados determina a desistência do procedimento e, por conseguinte, a exclusão do candidato. 30 de junho de 2026- O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos – Doutor Mário Nuno Alves Sousa Neves

Observações