

MUNICÍPIO DE BARCELOS**Aviso n.º 12018/2026/2**

Sumário: Abertura de concursos internos de acesso geral para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de agente graduado e um posto de trabalho para a categoria de agente graduado principal da carreira de polícia municipal.

Abertura de concursos internos de acesso geral, para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de agente graduado e um posto de trabalho para a categoria de agente graduado principal da carreira de Polícia Municipal

1 – Nos termos do n.º 1 do artigo 27.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 (aplicável por força do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada), torna-se público que, na sequência do Despacho n.º 8/2026, do Exmo. Sr. Vereador Dr. Pedro Miguel Ferreira, de 08/05/2026, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação deste aviso no *Diário da República*, concursos internos de acesso geral para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira de polícia municipal, previstos no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Polícia Municipal, a saber:

i) Ref.ª A – Um (1) posto de trabalho para a categoria de Agente Graduado da carreira de Polícia Municipal;

ii) Ref.ª B – Um (1) posto de trabalho para a categoria de Agente Graduado Principal da carreira de Polícia Municipal.

2 – Conteúdo funcional: o constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, segundo o qual a pessoal da carreira de polícia municipal incumbe (para além das funções previstas no artigo 5.º do Regulamento de Organização e Funcionamento do Serviço de Polícia Municipal de Barcelos) as seguintes competências genéricas:

a) Fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal;

b) Fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos públicos municipais;

c) Executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais;

d) Deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeita de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal;

e) Denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de polícia criminal competente;

f) Elaborar autos de notícia e autos de contraordenação ou transgressão por infrações às normas regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município;

g) Elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime;

h) Elaborar autos de notícia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita;

i) Instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência;

j) Exercer funções de polícia ambiental;

k) Exercer funções de polícia mortuária;

l) Fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente;

m) Garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização;

n) Exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental;

o) Participar no serviço municipal de proteção civil.

3 — Posicionamento Remuneratório: Remuneração base 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 n.º 6/2024, de 5 de janeiro, sendo:

i) Agente Graduado: 1.ª Posição remuneratória, nível remuneratório 13, a que corresponde a remuneração de 1341,25€ (ou outra, se remuneração de origem for superior);

ii) Agente Graduado Principal: 1.ª Posição remuneratória, nível remuneratório 16, a que corresponde a remuneração de 1499,15€ (ou outra, se remuneração de origem for superior).

4 — Local de trabalho: Área do Município de Barcelos.

5 — Natureza dos concursos — Concursos internos de acesso geral, destinado a todos os trabalhadores, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam, nos termos da alínea a), do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho.

6 — Validade dos concursos — Os concursos são válidos pelo prazo de um (1) ano a contar da data da publicação da lista de classificação final, conforme n.º 1 do artigo 10.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).

7 — Requisitos de admissão ao concurso — Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados:

7.1 — 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.

7.2 — Requisitos 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, isto é, o recrutamento para as citadas categorias faz-se da seguinte forma:

i) Agente Graduado — de entre agentes municipais graduados e, agentes municipais de 1.ª classe com, pelo menos, três classificações na respetiva categoria classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom;

ii) Agente Graduado Principal — de entre agentes municipais graduados principais e, agentes graduados com, pelo menos, três classificações na respetiva categoria classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom;

8 — Prazo para a apresentação das candidaturas: Dez (10) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

9 — Publicação: O presente Aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na Plataforma de Recrutamento do Município de Barcelos em <https://recrutamento.barcelos.pt/> e em jornal de expansão nacional, por extrato.

10 – Formalização das candidaturas:

10.1 – As candidaturas deverão ser, obrigatoriamente, apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Barcelos, disponível em: <https://recrutamento.barcelos.pt/>

10.1.1 – Após a submissão da candidatura, os candidatos recebem um email de confirmação de entrega da mesma.

10.1.2 – Não são admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10.2 – Documentos a apresentar com a candidatura, sob pena de exclusão:

a) *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, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

b) Fotocópia do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

c) Fotocópia dos certificados de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização (apenas será considerada a formação devidamente documentada);

d) 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 vínculo de emprego público detida, bem como da carreira/categoria de que é titular e respetiva antiguidade, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e a avaliação de desempenho obtida nos três últimos ciclos avaliativos, onde constem as menções qualitativas e quantitativas.

10.2.1 – Nos termos do n.º 2 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com exceção documentos comprovativos das habilitações literárias, não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais a que se refere o ponto 7.1 deste Aviso, bastando o candidato declarar sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário no dos de candidatura, a situação em que se encontra relativamente a cada um daqueles requisitos.

10.3 – Em caso de dúvida, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das declarações prestadas.

10.4 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11 – Métodos de seleção a aplicar – Nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a seleção dos candidatos será feita através da aplicação do método de seleção – Avaliação Curricular (AC), complementado pelo método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), tendo o primeiro caráter eliminatório.

11.1 – A avaliação curricular: Visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

11.1.1 – A avaliação curricular será cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visando avaliar a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = 10 \% \times H\acute{A} + 35 \% \times FP + 35 \% \times EP + 20 \% \times AD$$

11.1.2 – A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

a) Habilitação Académica (HA), onde será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, relacionada com a área funcional a concurso, que será valorada da seguinte forma:

i) Habilitação literária mínima exigida – 18 valores

ii) Habilitação literária superior à exigida – 20 valores;

b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho realizadas nos últimos 5 anos (desde 2021, inclusive), sendo valorada da seguinte forma:

i) Sem formação relevante para o exercício das funções – 0 valores

ii) ≤ 50 horas de formação relevante – 10 valores

iii) > 50 e ≤ 100 horas de formação relevante – 12 valores

iv) > 100 e ≤ 150 horas de formação relevante – 14 valores

v) > 150 e ≤ 200 horas de formação relevante – 16 valores

vi) > 200 e ≤ 250 horas de formação relevante – 18 valores

vii) > 250 horas de formação relevante – 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: um dia = 7 horas; uma semana = 35 horas; um mês = 140 horas, até ao limite de 20 valores.

c) Experiência Profissional (EP), em que será contabilizado como tempo de experiência profissional o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar a concurso, de acordo com a pontuação infra indicada, tendo como limite o último dia de apresentação da candidatura, utilizando a seguinte fórmula:

$EP = (A+B)/2$ (Em que: A – Tempo de serviço na carreira e B – Tempo de serviço na categoria), sendo valorada da seguinte forma:

i) ≤ 5 anos – 10 valores;

ii) > 5 e ≤ 7 anos – 11 Valores

iii) > 7 e ≤ 9 anos – 12 Valores

iv) > 9 e ≤ 11 anos – 13 Valores

v) > 11 e ≤ 13 anos – 14 Valores

vi) > 13 e ≤ 15 anos – 16 Valores

vii) > 15 anos – Acresce 0,5 valores por cada ano completo de serviço até ao limite máximo de 20 valores.

d) Avaliação de Desempenho (AD), em que será considerada a média aritmética simples das avaliações quantitativas dos últimos três períodos avaliativos, efetuando-se a correspondência dessa média para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

i) Desempenho insuficiente/ inadequado (1 a 1,999) – 0 Valores

ii) Desempenho adequado/ regular (2 a 2,999) – 10 Valores

- iii) Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 Valores
- iv) Desempenho regular – biénio 2023/2024 (3 a 3,499) – 12 Valores
- v) Desempenho bom – biénio 2023/2024 (3,500 a 3,999) – 14 Valores
- vi) Desempenho muito bom/ relevante (4 a 5) – 16 Valores
- vii) Desempenho excelente (4 a 5) – 20 Valores

11.2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, que são os mencionados no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05:

O fator postura física e comportamental avaliará o posicionamento físico e comportamental em situação de comunicação, bem como a articulação entre a mensagem e o seu desenvolvimento lógico;

O fator expressão verbal avaliará a capacidade de comunicação, clareza e precisão da linguagem e a capacidade de adaptação da mesma aos diferentes tipos de interlocutores;

O fator sociabilidade avaliará os comportamentos sociais e o modo como se representa no contacto humano;

O fator experiência avaliará a experiência profissional, académica, formativa e de desenvolvimento pessoal aportada pelo candidato;

O fator espírito crítico avaliará as capacidades refletivas de questionamento e análise relativamente à informação acedida;

O fator maturidade avaliará a segurança, a confiança e o equilíbrio emocional na componente discursiva e atitudinal.

11.2.1 – Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, a que correspondem as classificações de 20; 16; 12; 8 e 4 valores respetivamente. Os parâmetros da entrevista serão avaliados de acordo com as tabelas em anexo à ata n.º 1 e que dela fazem parte integrante.

11.2.2 – Cada entrevista terá a duração máxima de vinte (20) minutos.

11.2.3 – A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

11.2.4 – A classificação da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

11.2.5 – Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha individual de entrevista de seleção.

12 – Classificação e Ordenação Final dos Candidatos:

12.1 – A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção, segundo a seguinte fórmula:

$$CF = 60 \% \times AC + 40 \% \times EPS$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

12.1.1 — Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que nos métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,50 valores.

12.2 — Critérios de Ordenação preferencial: Em casos de igualdade de valoração na ordenação final aplicar-se-ão os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07.

12.2.1 — Subsistindo o empate, depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, aplicar-se-ão, nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, os seguintes critérios de ordenação preferencial, enumerados na Ata de Reunião do Júri n.º 1, de 08/05/2026, a saber:

- 1) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Avaliação Curricular;
- 2) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 3) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;
- 4) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;
- 5) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”.

13 — Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de atas de reuniões do júri do concurso, disponíveis na Plataforma de Recrutamento do Município de Barcelos.

14 — Local de afixação das listas: As listas de candidatos admitidos/excluídos e de classificação final serão afixadas nos lugares de estilo do Município e na página eletrónica do Município em: <https://recrutamento.barcelos.pt/>.

15 — As notificações efetuadas aos candidatos são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Barcelos prevista no Código do Procedimento Administrativo.

16 — Composição do Júri:

16.1 — Ref.ª A — Agente Graduado e Ref.ª B — Agente Graduado Principal:

Presidente: Davide José Azevedo Ochoa, Comandante da Polícia Municipal de Barcelos;

1.º Vogal Efetivo: Nuno Ismael Brás Ribeiro, Agente Graduado Principal da Polícia Municipal de Braga;

2.º Vogal Efetivo: Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral;

1.º Vogal Suplente: Fábio Miguel da Silva Ferreira de Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos;

2.º Vogal Suplente: Marta Alexandra Cordeiro dos Santos, Técnica Superior.

16.2 — O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

17 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

18 – O Município de Barcelos informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual.

8 de maio de 2026. — O Vereador, Dr. Pedro Miguel Ferreira.

319997441