

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 09/01/2025, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso externo de ingresso para admissão de **estagiários** com vista à ocupação de **quinze (15) postos de trabalho de Agente Municipal de 2.ª classe da carreira de Polícia Municipal**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na **Divisão de Polícia Municipal**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Davide José Azevedo Ochoa, Comandante da Polícia Municipal de Barcelos;
- **Vogais Efetivos:** Nuno Ismael Brás Ribeiro, Agente Graduado Principal da Polícia Municipal de Braga, e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral.
- **Vogais Suplentes:** Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira de Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, e Dr.ª Isabel Fernanda Rodrigues Maciel, Técnica Superior.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, fixar os critérios de apreciação e ponderação da Prova de Conhecimentos (PC), Exame Psicológico (EP), Exame Médico (EM) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 3 do art.º 12 do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17/03, tendo os três primeiros caráter eliminatório, bem como o cálculo da classificação final, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe.

Conteúdo funcional: O constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17/03, segundo o qual ao pessoal da carreira de polícia municipal incumbe, (para além das funções previstas no art.º 5.º do Regulamento Municipal n.º 238/2023, da 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.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Nos termos do n.º 2, do artigo n.º 12, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17/03, a admissão ao estágio faz-se de entre indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente e que reúnam os requisitos gerais e específicos de provimento, de idade inferior a 28 anos à data do encerramento do prazo da candidatura, dando-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, aqueles ou aquelas que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano, bem como nos termos da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, ter uma altura mínima igual ou superior a 1,60m (sexo feminino) ou 1,65m (sexo masculino).

Pode apenas ser candidato, quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

Métodos de Seleção: Nos termos do n.º 3 do art.º 12 do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17/03, os métodos de seleção obrigatórios previstos são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Exame Psicológico (EP)**, **Exame Médico (EM)** e **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, tendo os três primeiros de carácter eliminatório.

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma **teórica escrita**, com a duração de 90 minutos, **com consulta** dos diplomas legais e não anotados, e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada;
- Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada, na parte aplicável à parentalidade;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;
- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei nº 4/2015, de 07/01;
- Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais — Lei n.º 19/2004, de 20/05
- Decreto-Lei n.º 197/ 2008, de 07/10, que estabelece as regras a observar na criação das polícias municipais;

- Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções — Decreto-Lei n.º 239/2009, de 19/09;
- Regime Jurídico das Contraordenações — Decreto-Lei n.º 433/82 de 27/10, na sua versão atual;
- Código da Estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 03/05, na versão atual);
- Regulamento de organização e funcionamento do serviço de Polícia Municipal de Barcelos — Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2024, de 02/04.

A prova de conhecimentos é de carácter **obrigatório** e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

Exame Psicológico (EP): Visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos candidatos, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de um serviço de polícia municipal. Aos candidatos serão atribuídas as menções qualitativas de «Favorável preferencialmente», «Bastante favorável», «Favorável», «Com reservas» e «Não favorável», correspondendo-lhes a as classificações de 20; 16; 12; 8 e 4, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos a menção «Favorável».

Exame Médico (EM): Visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função na carreira de polícia municipal. Não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá obrigatoriamente ser respeitada a tabela de inaptidões constante do Anexo I a Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, devendo ser elaborado o respetivo relatório médico conclusivo. No exame médico será atribuída a classificação de «APTO» ou «NÃO APTO», sendo eliminados os candidatos que receberem esta última classificação.

Os métodos de seleção Exame Psicológico e Exame Médico, serão realizados por entidade externa devidamente credenciada para o efeito, sendo os resultados transmitidos ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer, de maneira a garantir a sua privacidade.

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 contato 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.

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 presente ata e que dela fazem parte integrante.

Cada entrevista terá a duração máxima de 20 minutos.

Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que nos métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A classificação dos candidatos resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC+EP+EPS) / 3 \text{ e considerado } \underline{\text{Apto}} \text{ no método de Exame Médico}$$

Critérios de ordenação preferencial:

Em casos de igualdade de valoração na ordenação final aplicar-se-á o critério de preferência previsto na parte final do n.º 2 do art.º 12.º do citado Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17/03. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- 1) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos;
- 2) Candidato com a classificação mais elevada no Exame Psicológico de Seleção;
- 3) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 4) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;
- 5) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;

- 6) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”.

O júri deliberou ainda que a falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção resulta na exclusão do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

(Davide José Azevedo Ochoa)

(Nuno Ismael Brás Ribeiro)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)

ANEXO

Os parâmetros da Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Postura Física e Comportamental

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
A postura física e comportamental demonstrou-se desadequada e reveladora de falta de interesse e de atenção.	4,00
A postura física e comportamental revelou pouco interesse e atenção e dificuldade em acompanhar os entrevistadores.	8,00
A postura física e comportamental manifestou estar atento e a acompanhar os entrevistadores. Manteve um adequado contacto visual.	12,00
Evidenciou boa postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade. Adotou uma postura que revelou estar atento e a acompanhar os entrevistadores. Manteve um adequado contacto visual	16,00
Evidenciou uma excelente postura física e comportamental, transmitindo confiança e credibilidade. Adotou uma postura que revelou estar bastante atento e a acompanhar os entrevistadores. Manteve um adequado contacto visual, distribuindo o olhar pelos três.	20,00

Expressão Verbal

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.	4,00
Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.	8,00
Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12,00
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade comunicação e empatia.	16,00
Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.	20,00

Sociabilidade

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral. Projeta fraca capacidade de autocorreção comportamental e não evidenciou uma atitude conciliadora, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade.	4,00
Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores interno do grupo, mas não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas, hierarquias e pelo público em geral e em adotar uma atitude conciliadora, permitindo prognosticar fraca capacidade de sociabilidade.	8,00
Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, bem como uma atitude conciliadora e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias e público em geral, permitindo diagnosticar alguma facilidade de sociabilidade.	12,00
Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, revelou-se capaz de atitudes conciliadoras, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de sociabilidade.	16,00
Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em equipas de trabalho e em adotar comportamento adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de sociabilidade.	20,00

Experiência

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas, mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.	4,00
Revelou não deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas, que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.	8,00
Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas atividades inerente ao posto de trabalho a ocupar.	12,00
Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.	16,00
Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.	20,00

Espírito crítico

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
Manifestou falta de espírito crítico, sem raciocínio lógico.	4,00
Evidenciou fraco espírito crítico, deixando-se influenciar por opiniões ou versões dos factos, sem questionar a informação que não considera fidedigna.	8,00
Evidenciou algum espírito crítico, raciocinando com lógica, nem sempre questionando e comprovando a informação que não considera fidedigna.	12,00
Evidenciou um espírito crítico desenvolvido, raciocinando com lógica, sem se deixar influenciar por qualquer opinião ou versão dos factos, geralmente questiona e comprova a informação que não considera fidedigna.	16,00
Evidenciou um espírito crítico bastante desenvolvido, raciocinando com lógica, sem se deixar influenciar por qualquer opinião ou versão dos factos, geralmente questionando e comprovando constantemente a informação que não considera fidedigna.	20,00

Maturidade

Fundamentação da classificação	Avaliação (valores)
Não demonstrou capacidade de afirmação, assertividade, e revelou dificuldade em fazer escolhas e tomar decisões. Manifestou muita dificuldade em receber uma crítica e em dominar as emoções.	4,00
Demonstrou fraca capacidade de afirmação, assertividade, e revelou dificuldade em fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram fraca capacidade de ponderação, permitindo prognosticar um fraco nível de maturidade. Manifestou dificuldade em receber uma crítica e em dominar as emoções.	8,00
Demonstrou boa capacidade de afirmação, assertividade, bem como capacidade de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram ponderação, e alguma capacidade em aceitar críticas e em controlar as emoções.	12,00
Demonstrou boa capacidade de afirmação, assertividade, bem como de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram bastante ponderação e manifestou facilidade em receber críticas e em controlar as emoções.	16,00
Demonstrou excelente capacidade de afirmação e assertividade, bem como de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram muita ponderação e manifestou grande facilidade em receber críticas e em controlar as emoções.	20,00