

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 10

Em 08/07/2025, 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 Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral.

A presente reunião teve por fim a verificação de alegações apresentadas em sede de Audiência de Interessados conforme o disposto no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07.

Nesse sentido, o júri verificou que os candidatos Bárbara Daniela Carvalho Macedo e Bruno Miguel Costa Simões apenas demonstraram interesse no posto de trabalho a concurso.

Já os candidatos **Pedro Daniel Ribeiro Campelo, Tiago Vilas Boas Rocha, Luís Miguel Pires Leite, Pedro Miguel Ferreira Silva e, Leonor da Silva Salgado**, fizeram uso do seu direito de audiência de interessados dentro do prazo legalmente estipulado para o efeito.

Passando à análise das alegações apresentadas pelos candidatos, por ordem cronológica, o júri informa o seguinte:

- Quanto às alegações apresentadas pelo candidato **Pedro Daniel Ribeiro Campelo**, recebidas pelo júri a **24/06/2025**, as quais se reproduzem através do **“Doc. 1”**, em anexo à presente Ata, o júri deliberou **não dar provimento** à mesma, mantendo as classificações atribuídas, nos termos constantes no **“Doc. 2”**.
- Quanto às alegações apresentadas pelo candidato **Tiago Vilas Boas Rocha**, recebidas pelo júri a **24/06/2025**, as quais se reproduzem através do **“Doc. 3”**, em anexo à presente Ata, o júri deliberou **não dar provimento** à mesma, mantendo as classificações atribuídas, nos termos constantes no **“Doc. 4”**.
- Quanto às alegações apresentadas pelo candidato **Luís Miguel Pires Leite**, recebidas pelo júri a **26/06/2025**, as quais se reproduzem através do **“Doc. 5”**, em anexo à presente Ata, o júri deliberou **dar parcialmente provimento** à mesma nos termos constantes no **“Doc. 6”**.

- Quanto às alegações apresentadas pelo candidato **Pedro Miguel Ferreira Silva**, recebidas pelo júri a **01/07/2025**, as quais se reproduzem através do **“Doc. 7”**, em anexo à presente Ata, o júri deliberou **dar parcialmente provimento** à mesma nos termos constantes no **“Doc. 8”**.
- Quanto às alegações apresentadas pela candidata **Leonor da Silva Salgado**, na pessoa da sua ilustrada mandatária, recebidas pelo júri a **07/07/2025**, as quais se reproduzem através do **“Doc. 9”**, em anexo à presente Ata, o júri deliberou **não dar provimento** à mesma, mantendo as classificações atribuídas, nos termos constantes no **“Doc. 10”**.
- O candidato **Tiago Vilas Boas Rocha**, apresentou novas alegações recebidas pelo júri a **07/07/2025**, contudo, uma vez que o candidato já tinha apresentado as suas alegações, o júri entendeu não apreciar nem decidir a sua posterior exposição, uma vez que o seu direito já havia sido exercido.

Assim, tendo em conta as deliberações do júri, tomadas em resposta à audiência de interessados, intentadas pelos candidatos, o júri procedeu à elaboração de **nova lista com as classificações atribuídas no método de Entrevista Profissional de Seleção**, constante no **Anexo N** desta ata e que dela é igualmente parte integrante de ordenação final, que a seguir se apresenta:

ANEXO N

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, aberto por aviso n.º 2101/2025/2, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 16, de 23/01/2025, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Polícia Municipal, deste Município de Barcelos.

CLASSIFICAÇÃO – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome	Classificação
Alexandre Hipólito Miranda	15,333
Ana Luísa Cardoso Sá	12,000
Bárbara Cunha da Costa	11,333
Bárbara Daniela Carvalho Macedo	11,333
Bruno Miguel Costa Simões	19,333
Bruno Rafael Sá Ferreira	19,333
Carlos Miguel Cardoso Barros	16,000
Carlos Miguel Pires Barreiros	20,000
Carlota Alexandra Gonçalves Meira Linhares de Castro	12,667
Diogo André Vilaça Magalhães	14,667
Diogo Ferreira Pereira	12,000
Fábio Daniel Leitão Castro	16,000
Filipe Alexandre Dias Pereira	10,667
Hugo Manuel de Carvalho Fernandes	----- Faltou -----
Inês Isabel Gomes Costa	18,000
João Alves Ferraz	16,000
João Pedro Oliveira Pires	14,000
Leonor da Silva Salgado	10,000
Luís Miguel Pires Leite	13,333
Miguel Forte Silva	19,333
Nuno Miguel da Silva Fernandes	15,333
Paula Alexandra Gomes Ribeiro	16,000
Paulino José Torres Loureiro	18,000
Paulo Eduardo Cadete Antunes	16,667
Pedro Daniel Ribeiro Campelo	16,667
Pedro Manuel Gonçalves Inácio	20,000
Pedro Miguel Ferreira Silva	11,333
Rui Pedro Lopes Mesquita	16,667
Sérgio Emanuel Oliveira Castro	10,000
Tamara Daniela Coelho Da Costa Rocha	16,000
Tiago Silva Campos	16,000
Tiago Vilas Boas Rocha	10,000

Posto isto, as **classificações finais** passam a ser as seguintes:

Nome	Classificação Prova de Conhecimentos	Classificação Exame Psicológico	Classificação Exame Médico	Classificação Entrevista Profissional de Seleção	Nota Final
Alexandre Hipólito Miranda	13,000	12,000	Apto	15,333	13,444
Ana Luísa Cardoso Sá	16,500	12,000	Apto	12,000	13,500
Bárbara Cunha da Costa	13,000	12,000	Apto	11,333	12,111
Bárbara Daniela Carvalho Macedo	9,500	12,000	Apto	11,333	10,944
Bruno Miguel Costa Simões	11,000	12,000	Apto	19,333	14,111
Bruno Rafael Sá Ferreira	10,000	12,000	Apto	19,333	13,778
Carlos Miguel Cardoso Barros	18,000	12,000	Apto	16,000	15,333
Carlos Miguel Pires Barreiros	13,000	12,000	Apto	20,000	15,000
Carlota Alexandra Gonçalves Meira Linhares de Castro	12,000	16,000	Apto	12,667	13,556
Diogo André Vilaça Magalhães	13,500	12,000	Apto	14,667	13,389
Diogo Ferreira Pereira	14,000	12,000	Apto	12,000	12,667
Fábio Daniel Leitão Castro	12,500	12,000	Apto	16,000	13,500
Filipe Alexandre Dias Pereira	11,500	16,000	Apto	10,667	12,722
Inês Isabel Gomes Costa	15,000	12,000	Apto	18,000	15,000
João Alves Ferraz	15,000	12,000	Apto	16,000	14,333
João Pedro Oliveira Pires	16,000	16,000	Apto	14,000	15,333
Leonor da Silva Salgado	15,000	16,000	Apto	10,000	13,667
Luís Miguel Pires Leite	16,000	12,000	Apto	13,333	13,778
Miguel Forte Silva	9,500	16,000	Apto	19,333	14,944
Nuno Miguel da Silva Fernandes	14,000	16,000	Apto	15,333	15,111
Paula Alexandra Gomes Ribeiro	14,000	16,000	Apto	16,000	15,333
Paulino José Torres Loureiro	12,000	12,000	Apto	18,000	14,000
Paulo Eduardo Cadete Antunes	11,500	12,000	Apto	16,667	13,389
Pedro Daniel Ribeiro Campelo	12,500	12,000	Apto	16,667	13,722
Pedro Manuel Gonçalves Inácio	17,000	16,000	Apto	20,000	17,667
Pedro Miguel Ferreira Silva	19,000	12,000	Apto	11,333	14,111
Rui Pedro Lopes Mesquita	18,000	12,000	Apto	16,667	15,556
Sérgio Emanuel Oliveira Castro	18,000	12,000	Apto	10,000	13,333
Tamara Daniela Coelho Da Costa Rocha	16,500	12,000	Apto	16,000	14,833
Tiago Silva Campos	10,000	16,000	Apto	16,000	14,000
Tiago Vilas Boas Rocha	16,000	12,000	Apto	10,000	12,667

Desta forma, face às decisões registadas, o Júri decidiu elaborar **nova lista unitária de ordenação final dos candidatos**, à qual foram aplicados os **critérios de ordenação preferencial** nos casos de igualdade de valoração, conforme descrito na Ata n.º 1 de 09/01/2025, da forma que se encontra inserta no **Anexo O**, que desta ata é parte integrante.

ANEXO O

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, aberto por aviso n.º 2101/2025/2, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 16, de 23/01/2025, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Polícia Municipal, deste Município de Barcelos.

LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Nome	Classificação (Valores)
Pedro Manuel Gonçalves Inácio	17,667
Rui Pedro Lopes Mesquita	15,556
Carlos Miguel Cardoso Barros	15,333*
João Pedro Oliveira Pires	15,333*
Paula Alexandra Gomes Ribeiro	15,333
Nuno Miguel da Silva Fernandes	15,111
Inês Isabel Gomes Costa	15,000*
Carlos Miguel Pires Barreiros	15,000
Miguel Forte Silva	14,944
Tamara Daniela Coelho Da Costa Rocha	14,833*
João Alves Ferraz	14,333
Pedro Miguel Ferreira Silva	14,111*
Bruno Miguel Costa Simões	14,111
Paulino José Torres Loureiro	14,000*
Tiago Silva Campos	14,000
Luís Miguel Pires Leite	13,778*
Bruno Rafael Sá Ferreira	13,778
Pedro Daniel Ribeiro Campelo	13,722
Leonor da Silva Salgado	13,667
Carlota Alexandra Gonçalves Meira Linhares de Castro	13,556
Ana Luísa Cardoso Sá	13,500*
Fábio Daniel Leitão Castro	13,500
Alexandre Hipólito Miranda	13,444
Diogo André Vilaça Magalhães	13,389*
Paulo Eduardo Cadete Antunes	13,389
Sérgio Emanuel Oliveira Castro	13,333
Filipe Alexandre Dias Pereira	12,722
Tiago Vilas Boas Rocha	12,667*
Diogo Ferreira Pereira	12,667
Bárbara Cunha da Costa	12,111
Bárbara Daniela Carvalho Macedo	10,944
Adriana Alexandra Martins Araújo	Excluído a)
Adriana Maria Carvalho de Azevedo	Excluído d)
Alexandre Oliveira da Silva	Excluído a)
Ana Beatriz Cruz Linhares	Excluído b)
Anabela Filipa da Silva Marques	Excluído a)
Ana Filipa Machado Novais	Excluído a)
Andreia Cunha Ferreira	Excluído a)
Beatriz Silva Cruz	Excluído a)

Bruno Miguel Santiago Vilarinho	Excluído b)
Carla Daniela Carneiro Lima	Excluído a)
Constança da Silva Fonseca	Excluído a)
Daniela Sofia Dias Lopes	Excluído a)
Filipe Manuel Silva Carvalho	Excluído a)
Gonçalo Miranda Pinto da Costa	Excluído a)
Hélder João Miranda Figueiredo	Excluído a)
Hugo Manuel de Carvalho Fernandes	Excluído f)
João Manuel Cardoso Ribeiro	Excluído e)
João Miguel Ferreira Jacinto	Excluído a)
João Pedro Araújo Silva	Excluído a)
João Pedro Vieira Vilas Boas	Excluído b)
Manuel Ângelo Eiras da Silva Freitas	Excluído b)
Mariana Bravin Mendes Oliveira	Excluído a)
Mauro Daniel Duarte Portela	Excluído a)
Nelson Filipe Simões Serre	Excluído a)
Pedro Alexandre Rodrigues Rocha da Silva	Excluído a)
Ricardo Luís Póvoa Gonçalves Vieira	Excluído a)
Rúben António de Moura	Excluído c)
Sofia Alexandra da Silva Faria	Excluído a)
Tiago José Ferreira de Moura	Excluído a)
Tiago Manuel Santos da Cunha	Excluído e)

Motivo de exclusão:

- a) Faltou ao método de seleção - Prova de conhecimentos;
- b) Obteve classificação inferior a 9,5 valores no método de seleção - Prova de conhecimentos;
- c) Obteve classificação inferior a 9,5 valores no método de seleção - Exame Psicológico;
- d) Faltou ao método de seleção – Exame Médico;
- e) Obteve menção “Não Apto” no método de seleção - Exame Médico;
- f) Faltou ao método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.

Critérios de desempate em situações de igualdade da valoração, foram aplicados conforme descrito na Ata n.º 1 de 09/01/2025:

*Foi aplicado o critério de desempate “*Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos*”.

Assim, perante as deliberações do júri tomadas na sequência das alegações apresentadas em sede de Audiência de Interessados pelos candidatos, o júri deliberou notificar os candidatos de acordo com estipulado no artigo 125º do Código do Procedimento Administrativo.

Nos termos do n.º 2 do artigo 86º do Código do Procedimento Administrativo, **os candidatos dispõem de 10 dias úteis**, para se pronunciarem, querendo, sobre as classificações obtidas nos métodos de seleção e respetiva lista de ordenação final, usando para o efeito, a plataforma de recrutamento disponível em <https://recrutamento.barcelos.pt/>.

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

O JÚRI,

Assinado por: **DAVIDE JOSÉ AZEVEDO OCHOA**
Num. de Identificação: 12732943
Data: 2025.07.08 17:18:23+01'00'

(Davide José Azevedo Ochoa)

(Nuno Ismael Brás Ribeiro)

Assinado por: **Clara Alexandra Miranda Pereira**
Num. de Identificação: 10753115
Data: 2025.07.08 17:08:12+01'00'

(Clara Alexandra Miranda Pereira)

ANEXOS:**DOC. 1**

“Pedro Daniel Ribeiro Campelo, candidato ao concurso para Agente Municipal de 2.ª classe do Município de Barcelos, vem apresentar alegação ao abrigo dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo, relativamente à sua exclusão da lista final publicada a 23/06/2025.

A minha candidatura ficou em 16.º lugar, com uma média final de 13,722, tendo sido ultrapassado por apenas 0,056 valores pelo candidato classificado em 15.º (Bruno Rafael Sá Ferreira), cuja média foi de 13,778.

Verifica-se que:

- Obtive 12,500 valores na prova escrita, superior aos 10,000 do referido candidato;
- Ambos obtivemos 12,000 no exame psicológico;
- A diferença surgiu unicamente na Entrevista Profissional de Seleção, onde me foi atribuída a nota de 16,667 e ao candidato Bruno Rafael Sá Ferreira a nota de 19,333.

Face à relevância desta diferença na entrevista e ao facto de ter sido o único fator determinante na ordenação final venho solicitar a reavaliação da grelha de apreciação da Entrevista Profissional de Seleção atribuída ao referido candidato, bem como a minha, para confirmação da aplicação objetiva e proporcional dos critérios definidos pelo júri.

Agradeço a atenção prestada e coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.

Com os melhores cumprimentos,

Pedro Daniel Ribeiro Campelo”

DOC. 2**DECISÃO DO JÚRI**Deferimento ☐Indeferimento ☒**Fundamentação da decisão:**

O candidato **Pedro Daniel Ribeiro Campelo** vem usar do seu direito de audiência de interessados para solicitar a reavaliação da nota atribuída no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Ora, analisadas as alegações apresentadas pelo mesmo, o júri informa o seguinte.

A EPS foi realizada e avaliada, com base em seis parâmetros devidamente estabelecidos no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, nomeadamente, a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato.

Encontra-se também definido na Ata de Reunião do Júri n.º 1, de 09/01/2025, disponível para consulta desde o primeiro dia de abertura do presente procedimento concursal, de que forma cada um dos métodos de seleção iria ser avaliado, sendo que, para a EPS, a classificação do método resulta da média aritmética simples de cada um dos parâmetros acima referidos. Também se encontra em anexo na referida Ata, as classificações a atribuir em cada um dos parâmetros.

Nesse sentido, informa-se que obteve as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 16 valores;
- Expressão verbal – 16 valores;
- Sociabilidade – 16 valores;
- Experiência – 16 valores;
- Espírito crítico – 16 valores;
- Maturidade – 20 valores.

Destas classificações resulta, de acordo com o estabelecido, o presente resultado:

$$EPS = (16 + 16 + 16 + 16 + 16 + 20) / 6 = 16,67 \text{ valores}$$

O júri informa também que, no âmbito da audiência de interessados, as alegações apresentadas pelos candidatos devem referir-se ao seu desempenho apenas, em cada um dos métodos de seleção, não devendo ser utilizados termos comparativos com outros candidatos, uma vez que todos estiveram em igualdade de circunstâncias e todos foram sujeitos de forma objetiva e isenta pelo júri às mesmas questões.

Posto isto, o júri informa que se encontram verificados todos os pressupostos legais e o cumprimento integral das regras de avaliação definidas e que, a classificação atribuída ao candidato se encontra correta, deliberando assim, por unanimidade, manter a mesma.

Nada mais havendo a tratar, o júri considera que se encontram esclarecidas as alegações apresentadas pelo candidato.

DOC. 3

“Exmos. Senhores,

Eu, Tiago Vilas Boas Rocha, candidato ao concurso externo 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, aberto por Aviso n.º 2101/2025/2, venho, por este meio, apresentar reclamação administrativa quanto à classificação atribuída na Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Foi-me atribuída a classificação final de 10,000 valores na Entrevista Profissional de Seleção, conforme consta do Anexo L da ata de resultados.

Contudo, de acordo com os critérios publicados no regulamento do concurso, nomeadamente os definidos nos termos da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, a avaliação da EPS é realizada com base em seis parâmetros (postura, expressão verbal, sociabilidade, experiência, espírito crítico e maturidade), sendo cada um deles pontuado apenas com os seguintes valores fixos:

Elevado” – 20 valores

“Bom” – 16 valores

“Suficiente” – 12 valores

“Reduzido” – 8 valores

“Insuficiente” – 4 valores

Assim, a nota final da entrevista corresponde à média aritmética simples desses seis parâmetros. Portanto, qualquer nota atribuída deverá resultar exclusivamente de combinações aritméticas desses valores definidos, não podendo ser atribuídos valores fora desse padrão, exceto quando matematicamente justificável e documentado.

Neste sentido, venho solicitar:

A discriminação pormenorizada das classificações atribuídas em cada um dos seis parâmetros da EPS, conforme previsto no regulamento do concurso;

A verificação da conformidade da nota atribuída (10,000) com o método de cálculo descrito;

Caso se confirme a irregularidade, a correção da nota final da EPS e, conseqüentemente, da Ordenação Final dos candidatos.

Deste modo, requeiro a V. Exas., nos termos e prazos legais previstos no Código do Procedimento Administrativo, que seja analisada esta reclamação e tomadas as diligências necessárias para garantir o cumprimento integral das regras de avaliação e igualdade entre candidatos.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos.”

DOC. 4**DECISÃO DO JÚRI**

Deferimento

☐

Indeferimento

☒**Fundamentação da decisão:**

O candidato **Tiago Vilas Boas Rocha** vem usar do seu direito de audiência de interessados para solicitar a verificação da conformidade da nota atribuída no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Ora, analisadas as alegações apresentadas pelo mesmo, o júri informa o seguinte.

Como o candidato refere, e bem, a EPS foi realizada e avaliada, com base em seis parâmetros devidamente estabelecidos no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, nomeadamente, a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato.

Encontra-se também definido na Ata de Reunião do Júri n.º 1, de 09/01/2025, disponível para consulta desde o primeiro dia de abertura do presente procedimento concursal, de que forma cada um dos métodos de seleção iria ser avaliado, sendo que, para a EPS, a classificação do método resulta da média aritmética simples de cada um dos parâmetros acima referidos. Também se encontra em anexo na referida Ata, as classificações a atribuir em cada um dos parâmetros, da forma que o candidato refere nas alegações apresentadas.

Nesse sentido, informa-se que obteve as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 8 valores;
- Expressão verbal – 8 valores;
- Sociabilidade – 12 valores;
- Experiência – 8 valores;
- Espírito crítico – 12 valores;
- Maturidade – 12 valores.

Destas classificações resulta, de acordo com o estabelecido, o presente resultado:

$$EPS = (8 + 8 + 12 + 8 + 12 + 12) / 6 = 10 \text{ valores}$$

Posto isto, o júri informa que se encontram verificados todos os pressupostos legais e o cumprimento integral das regras de avaliação definidos e que, a classificação atribuída ao candidato se encontra correta, deliberando assim, por unanimidade, manter a mesma.

Nada mais havendo a tratar, o júri considera encontrar-se esclarecidas as alegações apresentadas pelo candidato.

DOC. 5

“Bom dia,

Venho por este meio apresentar a minha reclamação via e-mail uma vez que já usei o link devido para submeter a minha alegação.

Serve o presente e-mail para agradecer o envio da informação solicitada. Após a análise da mesma, venho por esta via apresentar a minha reclamação formal/ contestação às classificações obtidas em diversos parâmetros da entrevista de seleção profissional, pela mesma não se coadunar às minhas capacidades e competências. Pelo que passo a lista com a devida justificação cada uma das incongruências.

Postura Física e comportamental

Compareci à entrevista no horário estipulado, denotando respeito pelo processo e pelos avaliadores. A minha apresentação era cuidada e adequada ao contexto institucional. Durante toda a entrevista mantive uma postura atenta e interessada, tendo colaborado sempre na resposta a todas as questões. Dirigi-me a todos os entrevistadores de forma respeitosa e esforcei-me para adequar a minha comunicação ao contexto. Escutei tudo o que me foi dito de forma ativa e soube aguardar pela minha vez de intervir na conversa. Pelo exposto considero que a classificação de 12 valores não reflete com rigor a minha postura e disponibilidade para colaborar ao longo de toda a entrevista.

Expressão verbal

Ao longo de toda a entrevista, tive o cuidado de utilizar o vocabulário adequado ao contexto, esforcei-me para ser coerente no discurso e não tenho dúvidas de que a minha capacidade de argumentação foi adequada, e coerente o que se coaduna com a minha formação superior. O meu discurso afigurou-se lógico, e em momento algum pareci hesitante nas minhas respostas, pelo que não vejo justificação para uma classificação tão á quem do esperado neste domínio, a atribuição da classificação de 12 valores não só surpreende como parece carecer de fundamentação.

Motivação

A falta de classificação no domínio da Motivação, por si só me suscita várias dúvidas e estranheza quanto à transparência e à consistência do processo de seleção. Tenho plena consciência que este é um dos domínios mais importantes numa entrevista na medida em que mostra o grau de interesse, envolvimento e compromisso face à vaga em questão. A disponibilidade que demonstrei em integrar a função, bem como o alinhamento entre o meu percurso académico e o perfil exigido, são indicadores claros de minha motivação intrínseca, que não parece ter sido devidamente reconhecida ou sequer considerada. Solicito que me apresentem uma justificação clara e objetiva para a omissão de classificação neste parâmetro, uma vez que se trata de uma variável fundamental para o processo de triagem.

Experiência profissional, académica, formativa e de desenvolvimento pessoal

A atribuição da classificação de 12 valores também neste parâmetro suscita-me perplexidade, sobretudo se analisarmos a minha formação de base - Licenciatura em Solicitadoria- uma área com ligação direta à atividade da Polícia Municipal, que requer conhecimento sólido em legislação, processos administrativos

e normativos jurídicos aplicáveis ao contexto público. A esta formação acresce um percurso de desenvolvimento pessoal e formativo que reforça a adequação da minha candidatura ao perfil pretendido, evidenciado tanto na aquisição de competências como: rigor, responsabilidade, capacidade de análise e de tomada de decisão, como na experiência profissional anterior, sempre orientada pelo cumprimento de deveres legais e éticos. Neste sentido, apelo a uma análise mais rigorosa e proporcional, que reconheça o mérito académico, profissional e pessoal por mim demonstrado.

Sociabilidade

Sou uma pessoa empática, sei ouvir ativamente, tenho uma atitude respeitosa para com os outros e tenho facilidade em estabelecer relações interpessoais. Sou socialmente ativo, e em momento algum da entrevista demonstrei dificuldade ou inadequação perante situações que envolvessem interação social. Pelo exposto, solicito a reavaliação deste domínio, com vista a uma apreciação mais proporcional e congruente com as evidências recolhidas durante o processo de entrevista.

Espírito crítico

Uma vez a classificação a minha atribuída é incongruente. Tendo em conta o meu perfil académico e profissional, cuja formação superior e percurso demonstram uma capacidade reflexiva e analítica muito bem consolidada. Tenho consciência plena da minha capacidade de apresentar argumentos fundamentados, questionar cenários, propor soluções coerentes e avaliar diferentes situações com o devido discernimento, capacidades que tive o cuidado de expressar ao longo de todo o processo de seleção.

Maturidade

Uma vez mais a minha classificação levanta sérias dúvidas. Considerando que tenho plena consciência que sou uma pessoa ponderada, calma e assertiva, não só no contexto profissional, como em todos os contextos em que me encontro inserido. A minha atitude na entrevista confirmou exatamente o referido, no entanto, a classificação final não o reflete. Acredito que a maturidade não tenha sido medida somente pela idade cronológica, mas sim pela forma como reajo às exigências emocionais e comportamentais do momento. Perante os cenários que me foram colocados demonstrei sempre uma atitude responsável, firme e assertiva características que inequivocamente não foram valorizadas.

Face ao exposto, e considerando o conjunto de classificações atribuídas em diversos parâmetros, todas elas sistematicamente fixadas no limiar do suficiente, torna-se legítimo questionar o grau de exigência aplicado e os critérios concretos utilizados na minha avaliação. A sensação que transparece é a de uma análise superficial, padronizada, que desconsidera não apenas o meu percurso académico e profissional, mas também a minha postura/atitude e desempenho ao longo da entrevista. A avaliação em causa não reflete a realidade das minhas competências, comprometendo a equidade do processo e lançando dúvidas sobre a sua consistência interna. Dado o desfasamento entre a minha postura/competências e a pontuação atribuída, solicito, uma reavaliação criteriosa dos resultados, sustentada em critérios objetivos e em coerência com os princípios de justiça, imparcialidade e mérito que se exigem num processo de seleção pública. Mais informo que estou inteiramente disponível para fornecer os esclarecimentos

adicionais que se considerem necessários ou, caso se entenda pertinente, para participar numa nova avaliação que permita comprovar com maior rigor o conteúdo aqui exposto.

Com os melhores cumprimentos,

Luís Miguel Pires Leite.”

DOC. 6**DECISÃO DO JÚRI**Deferimento ☒Indeferimento ☐**Fundamentação da decisão:**

O candidato **Luís Miguel Pires Leite** vem usar do seu direito de audiência de interessados para solicitar a reavaliação da nota atribuída no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nesse sentido, o júri informa o seguinte.

A EPS foi realizada e avaliada, com base em seis parâmetros devidamente estabelecidos no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, nomeadamente, a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato.

Convém também esclarecer que, os parâmetros de avaliação do presente método de seleção estão devidos, e legalmente identificados, sendo que, apesar de na ficha individual constar um parâmetro de “Motivação”, a mesma não pode ser quantificada, considerando o júri este parâmetro como uma introdução e contextualização da candidatura apresentada no âmbito do presente procedimento concursal. Encontra-se também definido na Ata de Reunião do Júri n.º 1, de 09/01/2025, disponível para consulta desde o primeiro dia de abertura do presente procedimento concursal, de que forma cada um dos métodos de seleção iria ser avaliado, sendo que, para a EPS, a classificação do método resulta da média aritmética simples de cada um dos parâmetros acima referidos. Também se encontra em anexo na referida Ata, as classificações a atribuir em cada um dos parâmetros.

Nesse sentido, informa-se que obteve as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 12 valores;
- Expressão verbal – 12 valores;
- Sociabilidade – 12 valores;
- Experiência – 12 valores;
- Espírito crítico – 12 valores;
- Maturidade – 12 valores.

O júri ressalva que, todos os candidatos estiveram em igualdade de circunstâncias e todos foram sujeitos de forma objetiva e isenta pelo júri às mesmas questões.

Ora, analisadas as alegações apresentadas pelo candidato e os elementos detidos pelo júri, aquando da realização da respetiva EPS, o mesmo deliberou dar provimento à exposição apresentada pelo candidato relativamente aos parâmetros “Experiência Profissional” e “Maturidade”. Assim, o júri deliberou atribuir a cada um desses parâmetros a classificação de 16 valores. Deliberou ainda manter como inalteradas as classificações nos restantes parâmetros.

Nesse sentido, informa-se que o candidato passa a ter as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 12 valores;
- Expressão verbal – 12 valores;
- Sociabilidade – 12 valores;
- Experiência – 16 valores;
- Espírito crítico – 12 valores;
- Maturidade – 16 valores.

Destas classificações resulta, de acordo com o estabelecido, o presente resultado:

$$EPS = (12 + 12 + 12 + 16 + 12 + 16) / 6 = 13,333 \text{ valores}$$

Nada mais havendo a tratar, o júri considera que se encontram esclarecidas as alegações apresentadas pelo candidato.

DOC. 7

“Exmos. Senhores membros do Júri,

Eu, Pedro Miguel Ferreira Silva, venho, por este meio, apresentar reclamação formal relativa ao Procedimento Concursal Aviso n.º 2101/2025/2, referente ao recrutamento de quinze estagiários para o cargo de Agente Municipal de 2.ª Classe da Polícia Municipal, concretamente à avaliação que me foi atribuída na Entrevista Profissional de Seleção, a qual considero profundamente desajustada, manifestamente injusta e insuficientemente fundamentada.

Nos termos da ata n.º 1 do júri, esta etapa de avaliação foi realizada tendo por base seis parâmetros, nomeadamente postura física e comportamental, expressão verbal, experiência profissional, sociabilidade, espírito crítico e maturidade, sendo que a grelha de avaliação previa classificações que variam entre quatro valores, correspondente a insuficiente, e vinte valores, correspondente a elevado, com a definição prévia de critérios e descritores para cada parâmetro e respetivo nível de valoração.

No que se refere ao parâmetro da postura física e comportamental, foi-me atribuída a classificação de doze valores, correspondente a suficiente, não tendo sido apresentada qualquer fundamentação concreta que sustente esta avaliação. De acordo com a ata n.º 1, este nível de classificação corresponde a um candidato cuja postura física e comportamental manifestou estar atento e a acompanhar os entrevistadores, mantendo um adequado contacto visual. Não obstante, importa destacar que não foi produzida qualquer justificação objetiva que permita compreender porque razão a minha prestação não foi enquadrada nos níveis superiores, nomeadamente dezasseis ou vinte valores, sendo legítimo questionar em que aspetos concretos a minha postura teria sido insuficiente para tal. Cumpre esclarecer que, durante toda a entrevista, mantive uma postura profissional, atenta e adequada, estabelecendo contacto visual contínuo e apropriado com todos os elementos do júri, demonstrando total disponibilidade comunicacional, atenção permanente e comportamento condizente com as exigências do cargo. Assim, não se compreende, de forma alguma, qual o motivo concreto que impediu a atribuição de uma classificação de patamar superior, sobretudo quando a fundamentação apresentada não ultrapassa a mera transcrição do descritor associado ao nível de doze valores, sem qualquer referência aos factos observados ou a aspetos específicos do meu desempenho.

Relativamente ao parâmetro da expressão verbal, foi-me igualmente atribuída a classificação de doze valores, também sem qualquer fundamentação específica que sustente tal avaliação. De acordo com a ata n.º 1, este nível é atribuído a quem manifesta facilidade em compreender as perguntas, utiliza um vocabulário adequado, mas revela alguma dificuldade em expressar ideias, ainda que evidenciando uma atitude de empatia, o que permite uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. Não posso, no entanto, aceitar esta avaliação, na medida em que, ao longo de toda a entrevista, demonstrei capacidade de comunicação clara, estruturada e assertiva, sustentada não só pela minha formação académica em Psicologia e em Solicitadoria, como também pela experiência prática adquirida em contextos profissionais e

académicos que exigem precisamente competência comunicacional, seja na realização de apresentações perante plateias (inclusive algumas em inglês), seja na dinamização de atividades de fortalecimento do espírito de equipa e partilha de experiências, seja no exercício de funções de atendimento e contacto direto com o público, entre muitas outras. Não hesitei em responder a nenhuma das questões que me foram colocadas, tendo utilizado um discurso fluido, coerente e tecnicamente fundamentado, o que torna absolutamente incompreensível a atribuição de uma nota que pressupõe dificuldades na expressão verbal. Mais uma vez, questiono de forma objetiva quais foram as dificuldades concretas que o júri detetou, quais as ideias que não consegui transmitir ou que ficaram pouco claras, ou, em alternativa, o que teria sido necessário demonstrar para alcançar uma classificação superior.

No parâmetro relativo à experiência profissional foi-me atribuída a classificação de oito valores, correspondente ao nível reduzido, tendo como fundamentação que não detenho experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, embora possua experiência em áreas distintas que poderão ser aproveitadas indiretamente. Com todo o respeito, esta fundamentação é, no mínimo, contraditória e incoerente, uma vez que a posse de experiência prévia em funções policiais nunca foi um requisito de admissão ao presente procedimento concursal. Se tal experiência fosse, de facto, determinante, então deveria ter sido incluída como requisito no aviso de abertura, o que manifestamente não aconteceu. Assim, avaliar negativamente um candidato por não deter experiência que não era exigida à partida configura, objetivamente, uma violação dos princípios da igualdade, da imparcialidade e da não discriminação. Mais ainda, importa salientar que, no exercício da minha anterior atividade profissional, desempenhei funções que exigiam, de forma clara, competências transversais altamente relevantes para o desempenho das funções de Polícia Municipal, nomeadamente a responsabilidade pela vigilância de uma loja da marca Normal, com o objetivo de prevenir o furto de produtos, muitos deles de elevado valor, assegurando, assim, a salvaguarda do património e a prevenção de ilícitos, tarefas estas que se aproximam, na sua essência, de algumas das funções de natureza preventiva e de fiscalização inerentes ao cargo de Agente Municipal.

No parâmetro da sociabilidade foi-me igualmente atribuída a classificação de oito valores, correspondente ao nível reduzido, tendo sido, para este efeito, colocada a seguinte questão: como se mantém em situações de alta pressão. Respondi, de forma clara e sustentada, que, enquanto licenciado em Psicologia, possuo conhecimentos teóricos e práticos na área da gestão emocional, nomeadamente sobre técnicas de regulação do stress e da ansiedade, explicando a importância de manter a calma, controlar a respiração e analisar as situações de forma ponderada, procurando soluções eficazes e racionais. Partilhei também experiências pessoais recentes, de elevado desgaste emocional, como o falecimento e a doença grave de familiares próximos, que exigiram uma grande capacidade de resiliência da minha parte, tendo gerido essas situações de forma responsável, equilibrada e emocionalmente estável. Para além disso, quando, no decorrer da entrevista, me foi feita a observação, pelo senhor Comandante, de que Psicologia e Polícia Municipal nada teriam em comum, respondi de forma educada, mas assertiva, discordando e explicando

que, na minha perspetiva, estas áreas não só se complementam, como se reforçam mutuamente, uma vez que o trabalho policial exige uma elevada capacidade de comunicação, compreensão do comportamento humano, gestão de conflitos e trabalho em equipa, todas elas competências desenvolvidas no âmbito da Psicologia. Este entendimento, aliás, foi corroborado durante a própria entrevista pelo agente Nuno Ribeiro da Polícia Municipal de Braga, que expressamente referiu que a Psicologia é uma mais-valia para o desempenho da função policial. Face a tudo isto, não se compreende, de forma alguma, como é possível fundamentar a minha avaliação com a afirmação de que não projetei preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas, hierarquias e pelo público em geral, ou em adotar uma atitude conciliadora, permitindo prognosticar fraca capacidade de sociabilidade. Esta afirmação, além de profundamente injusta, é, pura e simplesmente, falsa.

No que respeita ao parâmetro do espírito crítico foi-me também atribuída a classificação de oito valores, tendo sido colocada a seguinte questão: como faz para se manter atualizado com as leis e regulamentos da área de atuação. Na minha resposta, fui claro ao afirmar que, para além de possuir formação académica em Solicitadoria, o que me permite não só interpretar, como também saber onde procurar a legislação aplicável, mantenho um contacto permanente com profissionais da área jurídica, nomeadamente um familiar que possui um escritório de Solicitadoria, bem como amigos que exercem funções de solicitadores e advogados, o que me permite, de forma constante, aceder a informação atualizada sobre a legislação e os procedimentos legais. Esta resposta, longe de revelar qualquer tipo de fragilidade no espírito crítico, demonstra, antes, uma abordagem informada, prática e tecnicamente fundamentada sobre a forma de lidar com a constante atualização legislativa, sendo que esta competência foi, inclusive, reconhecida e enaltecida pelo agente Nuno Ribeiro durante a própria entrevista, o qual, em tom de alerta, referiu que o domínio que possuo na área jurídica poderia, no futuro, suscitar riscos associados a eventuais tentativas de aliciamento, ao que, de imediato, respondi, como é evidente, que sou uma pessoa íntegra, ética e absolutamente intransigente no cumprimento da legalidade. Assim sendo, não consigo, de forma alguma, compreender ou aceitar a fundamentação apresentada, que afirma que demonstrei fraco espírito crítico, deixando-me influenciar por opiniões ou versões dos factos, sem questionar a informação, uma vez que tal não corresponde, de forma alguma, ao que efetivamente foi dito ou demonstrado durante a entrevista. No parâmetro da maturidade foi-me atribuída a classificação de doze valores, correspondente ao nível suficiente, tendo sido colocada apenas uma das duas perguntas previstas no guião da entrevista, concretamente: como lidaria com um colega que cometesse alguma irregularidade e se fosse um familiar seu. Perante esta questão, manifestei inicialmente algum constrangimento, não pela dificuldade da mesma, mas pela insistência reiterada do senhor Comandante em tentar conduzir a minha resposta para um determinado sentido. Relativamente à hipótese de um colega cometer uma irregularidade, respondi que procuraria, num primeiro momento, abordar o colega, no sentido de o alertar para a gravidade do seu comportamento e, caso tal não surtisse efeito, reportaria a situação aos superiores hierárquicos. Face à insistência do senhor Comandante em criar um cenário onde o colega recebia dinheiro, voltei a reforçar

que, sendo tal comportamento constitutivo de crime, naturalmente, tomaria as medidas adequadas, nomeadamente o reporte às entidades competentes. No que concerne à questão de saber como reagiria se a infração fosse cometida por um familiar, respondi, com igual clareza e firmeza, que, independentemente de quem fosse, fosse minha mãe ou qualquer outra pessoa, a minha conduta seria sempre norteada pelos procedimentos legais e pelos deveres profissionais, cumprindo escrupulosamente as normas aplicáveis. Perante tudo o que aqui expus, não posso deixar de reafirmar que, ao longo de toda a entrevista, mantive um discurso coerente, assertivo, tecnicamente fundamentado e adequado, demonstrando capacidade de argumentação, ponderação, resiliência, equilíbrio emocional e conhecimento, tendo respondido cabalmente a todas as questões colocadas, sem qualquer hesitação ou omissão. É, portanto, com profunda perplexidade e total indignação que constato ter-me sido atribuída uma classificação final de dez valores, correspondente, inclusive, à mais baixa nota atribuída entre todos os candidatos. Esta situação torna-se ainda mais incompreensível quando se verifica que, na Prova de Conhecimentos, obtive a classificação de dezanove valores, a mais elevada entre todos os candidatos, o que evidencia, de forma inquestionável, a minha preparação, competência e motivação para o exercício das funções. Não posso, por isso, deixar de levantar sérias dúvidas sobre a efetiva imparcialidade, objetividade e transparência do presente processo de avaliação, questionando se a atribuição de uma nota de dez valores na entrevista não teve como único e exclusivo propósito afastar-me do procedimento, sobretudo quando, fazendo um simples exercício aritmético, facilmente se constata que, se me tivessem sido atribuídas apenas mais três décimas na entrevista, integraria o grupo dos quinze candidatos selecionados.

Em suma, reitero, de forma inequívoca, a minha total insatisfação perante a forma como decorreu a avaliação da minha Entrevista Profissional de Seleção, a qual considero profundamente injusta, baseada em fundamentações débeis, incoerentes, quando não objetivamente falsas, o que, a meu ver, compromete gravemente não só a legalidade, como também a credibilidade do presente procedimento concursal. Reafirmo que sou uma pessoa de princípios, de valores, que possuo formação académica e experiência em áreas que são, inequivocamente, mais-valias para o desempenho das funções de Polícia Municipal, e que, ao longo de todo o procedimento, demonstrei, de forma cabal, a minha motivação, compromisso e disponibilidade para o exercício das funções públicas. Em vez de essa minha postura, formação e visão multidisciplinar terem sido encaradas de forma positiva, nomeadamente como um contributo efetivo para a valorização não só do concurso, mas também da própria função de Polícia Municipal, foram, pelo contrário, desvalorizadas e até perçecionadas como um problema. Tal postura revela, infelizmente, um pensamento retrógrado e desatualizado, que perpetua o estigma profundamente injusto e desfasado que parte da sociedade ainda nutre relativamente à função policial, associando-a, de forma errada, a traços de rudeza, insensibilidade ou até ignorância. Da minha parte, tudo fiz, em todas as fases do procedimento, para enaltecer esta profissão, demonstrando respeito, motivação, empenho e vontade genuína de fazer parte dela, mas, lamentavelmente, constato que, perante o poder discricionário de quem decide, o mérito, a competência e a seriedade parecem contar muito pouco ou, em alguns casos, absolutamente nada.

Lamento profundamente que, no presente concurso, o mérito, a competência e a seriedade, valores que deveriam ser os pilares da Administração Pública, pareçam ter sido ostensivamente desconsiderados face a critérios que, infelizmente, não refletem os princípios da imparcialidade, igualdade, mérito e justiça que devem nortear qualquer procedimento concursal no seio da Administração.

Face ao exposto, requeiro a reavaliação da Entrevista Profissional de Seleção, com análise rigorosa, objetiva e devidamente fundamentada, de acordo com os princípios da igualdade, imparcialidade, justiça, mérito e legalidade, consagrados no Código do Procedimento Administrativo e no regime da função pública.

Mais acrescento que, face a tudo quanto ficou exposto, caso não seja promovida a reavaliação da classificação atribuída na Entrevista Profissional de Seleção, com a devida correção das desconformidades aqui identificadas, ponderarei seriamente recorrer aos meios legais ao meu dispor, nomeadamente através da impugnação administrativa do ato e, se necessário, do recurso aos tribunais administrativos, por forma a salvaguardar os meus direitos e garantir que o presente procedimento concursal observa integralmente os princípios da legalidade, da imparcialidade, da igualdade, da justiça e do mérito que vinculam a atuação da Administração Pública.

Na expectativa de uma resposta célere e justa, apresento os meus melhores cumprimentos.
Atenciosamente,

Pedro Silva”

DOC. 8**DECISÃO DO JÚRI**

Deferimento

☒

Indeferimento

☐**Fundamentação da decisão:**

O candidato **Pedro Miguel Ferreira Silva** vem usar do seu direito de audiência de interessados para solicitar a reavaliação da nota atribuída no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nesse sentido, o júri informa o seguinte.

A EPS foi realizada e avaliada, com base em seis parâmetros devidamente estabelecidos no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 08/05, nomeadamente, a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato.

Encontra-se também definido na Ata de Reunião do Júri n.º 1, de 09/01/2025, disponível para consulta desde o primeiro dia de abertura do presente procedimento concursal, de que forma cada um dos métodos de seleção iria ser avaliado, sendo que, para a EPS, a classificação do método resulta da média aritmética simples de cada um dos parâmetros acima referidos. Também se encontra em anexo na referida Ata, as classificações a atribuir em cada um dos parâmetros.

Nesse sentido, informa-se que obteve as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 12 valores;
- Expressão verbal – 12 valores;
- Sociabilidade – 8 valores;
- Experiência – 8 valores;
- Espírito crítico – 8 valores;
- Maturidade – 12 valores.

O júri ressalva que, todos os candidatos estiveram em igualdade de circunstâncias e todos foram sujeitos de forma objetiva e isenta pelo júri às mesmas questões.

Ora, analisadas as alegações apresentadas pelo candidato e os elementos detidos pelo júri, aquando da realização da respetiva EPS, o mesmo deliberou dar provimento à exposição apresentada pelo candidato relativamente aos parâmetros “Sociabilidade” e “Espírito Crítico”. Assim, o júri deliberou atribuir a cada um desses parâmetros a classificação de 12 valores. Deliberou ainda manter como inalteradas as classificações nos restantes parâmetros.

Nesse sentido, informa-se que o candidato passa a ter as seguintes classificações:

- Postura física e comportamental – 12 valores;
- Expressão verbal – 12 valores;

- Sociabilidade – 12 valores;
- Experiência – 8 valores;
- Espírito crítico – 12 valores;
- Maturidade – 12 valores.

Destas classificações resulta, de acordo com o estabelecido, o presente resultado:

$$EPS = (12 + 12 + 12 + 8 + 12 + 12) / 6 = 11,333 \text{ valores}$$

Nada mais havendo a tratar, o júri considera que se encontram esclarecidas as alegações apresentadas pelo candidato.

DOC. 9

“Exmos. Senhores membros do Júri

Leonor da Silva Salgado, candidata ao concurso externo de ingresso para admissão de estagiários com vista à ocupação de quinze postos de trabalho de Agente Municipal de 2.ª Classe da carreira de Polícia Municipal, em Barcelos, notificada da classificação da entrevista profissional e, por conseguinte da avaliação final e listagem dos candidatos admitidos no procedimento concursal, vem expor e requerer como segue:

Foi com surpresa e estupefação que a aqui Expoente foi notificada da sua nota na entrevista profissional (a mais baixa atribuída) e da sua não admissão ao procedimento concursal, tudo como melhor infra se exporá.

Se não vejamos: I - Da violação do art. 17.º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro, e dos princípios constitucionais da imparcialidade e transparência.

Nos termos do art. 17.º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro,

No procedimento concursal podem ser aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com o artigo 36.º da LTFP:

- a) Provas de conhecimentos, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
- b) Avaliação psicológica, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;
- c) Avaliação curricular, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;
- d) Entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

De acordo com a ata de reunião de júri n.º 1, onde se encontram definidos os critérios do concurso a ser respeitados para a admissão de quinze candidatos a polícia municipal, no que à entrevista profissional respeita é definido que:

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.

A entrevista de avaliação de competências é um dos métodos a que a aqui Expoente tinha de ser e foi sujeita no âmbito do procedimento concursal em apreciação, nos termos do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

O art. 17.º n.º 1 al. B) da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro, estabelece que esta entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos termos deste dispositivo a aplicação deste método, nomeadamente, a realização da entrevista ao candidato a ele sujeito, pressupõe, e obriga ao estabelecimento de um guião de entrevista relacionado com um perfil de competências que tenha sido previamente definido.

In casu, facto é que a entrevista de avaliação de competências da aqui Expoente não foi antecedida da definição do perfil de competências com o qual as questões que lhe viessem a ser colocadas estivessem diretamente relacionadas.

Dito de outro modo, a entrevista de avaliação de competências da Expoente foi realizada sem ter por referência qualquer perfil de competências, o que se mostra contrário ao disposto naquele preceito, constituindo, por isso, um vício de violação de lei, gerador de anulabilidade do ato final de homologação da lista de candidatos.

A violação dos princípios gerais opera sobretudo no âmbito do exercício de poderes discricionários. Perante poderes exercidos no âmbito de normas de natureza vinculada, qualquer desvio ao disposto nessas normas constituirá vício de violação de lei, por violação direta das mesmas, independentemente de tais normas terem também na sua esfera de proteção, um contributo para a defesa de quaisquer princípios gerais.

A exigência de que a entrevista de seleção de um candidato seja feita de acordo com um guião e que as questões colocadas tenham uma relação direta com um determinado perfil de competências, previamente definido, contribui também para o respeito pelos princípios gerais a que toda a atividade administrativa se encontra sujeita.

No entanto, uma vez que essa exigência consta de uma norma de natureza imperativa, visto que não concede à Administração qualquer liberdade de utilizar ou não um guião de entrevista nem de definir previamente, ou de não definir, o perfil de competências, a sua inobservância traduz-se num vício de violação de lei, por violação direta do respetivo preceito, isto é do a al. D) Do n.º 1 do artº 17.º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro, e não de violação dos princípios gerais.

II - Da falta de fundamentação

Acresce que, Nos termos da referida portaria, a publicitação do procedimento concursal deve conter, além de outros elementos, a referência aos métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pela presente portaria.

Porém, as exigências de publicitação que constam de tal preceito não respeitam, apenas, aos métodos de seleção a utilizar e à respetiva ponderação e sistema de valoração final.

Nos concursos públicos de recrutamento de pessoal, mesmo na ausência de uma imposição legal expressa, seria o princípio da imparcialidade que obrigaria à publicitação, 3 em momento antecipado ao conhecimento dos currículos por parte do júri, de todos os elementos e fatores relevantes para a seleção dos candidatos.

No caso em apreciação, certo é que deveriam ser publicitadas as indicações relativas aos métodos de seleção previstos.

Não é suficiente a divulgação dos próprios métodos de seleção sempre que, nos termos da portaria, cada um deles contenha indicações específicas.

Uma das indicações específicas da entrevista de avaliação de competências enquanto método de seleção previsto naquela Portaria, é a prévia definição de um perfil de competências que sirva de referência às questões que posteriormente irão ser colocadas ao candidato ou candidatos a ele sujeitos.

Tal exigência constitui um fator de segurança para o próprio candidato, na medida em que desde logo fica a conhecer minimamente o conjunto de competências sobre o qual virá a ser questionado, mas, também, dos demais candidatos na medida em que assim conhecerão também, antecipadamente, os limites dentro dos quais pode funcionar a liberdade técnica do júri no âmbito de questões a colocar aos dos demais concorrentes.

Essa exigência contribuirá ainda para a garantia de imparcialidade do júri pois encontrará limites minimamente objetivos à colocação de questões aos candidatos, em momento anterior ao conhecimento dos respetivos currículos.

O referido art. 17.º exige uma definição prévia do perfil de competências a utilizar como referência para o guião de entrevista e para as questões a colocar ao candidato que seja sujeito ao método de entrevista de avaliação de competências.

Em face do que acaba de se expor, verifica-se que o procedimento concursal em apreciação não cumpre com os formalismos legais exigíveis, encontrando-se em falta uma das indicações relativas ao método de

seleção de entrevista de avaliação de competências, o que constitui, também, causa de anulabilidade do mesmo.

Certo é que a avaliação realizada na entrevista profissional não se encontra devidamente fundamentada.

A fundamentação de decisões proferidas em procedimento que envolvam atos de avaliação, de comparação, e de ordenação de candidatos tem, naturalmente, algumas particularidades.

Sendo o resultado de momentos de atuação do júri nos quais lhe é conferida uma larga margem de apreciação e de valoração das qualidades dos candidatos, e sendo essa avaliação feita, em parte, de acordo com métodos e critérios previamente definidos, não se exige uma fundamentação tão exaustiva e densificada como noutros procedimentos, pois a prévia enunciação daqueles métodos e critérios contribui para a compreensão do resultado final, nem se pode exigir uma explicitação exaustiva do processo valorativo de cada um dos membros do júri, pois isso, mais do que uma exigência de fundamentação da decisão final, redundaria numa exigência de fundamentação da própria fundamentação.

Contudo, e admitindo estas particularidades, a decisão final de ordenação de candidatos num procedimento de seleção, não pode deixar de cumprir requisitos mínimos de fundamentação, permitindo a todos os candidatos perceber minimamente como, ou a partir de que evidências, é que o júri formou a sua convicção sobre a avaliação dos candidatos e sobre a sua ordenação final.

A ordenação final dos candidatos ao concurso em causa nos presentes autos, resultou de vários momentos de avaliação, ao longo de várias etapas, nas quais foram aplicados os diversos métodos de seleção previstos no aviso de abertura.

No caso da aqui Expoente, a sua pontuação final, da qual derivou a sua ordenação em primeiro lugar, foi obtida através do somatório de uma pontuação atribuída numa avaliação do seu currículo, com a pontuação atribuída a uma entrevista de avaliação de competências, com a pontuação atribuída a uma entrevista profissional de seleção, de acordo com uma ponderação fixada no aviso de abertura do concurso. Assim, a compreensão do resultado final, pressupõe a compreensão daqueles resultados parcelares.

Como decorre da Ata de reunião de júri n.º 9 datada de 23/06/2025, onde foi publicitada a lista de classificações da prova de conhecimentos, exame psicológico, exame médico, entrevista profissional de seleção e a nota final, não obstante a aqui Expoente ter conseguido das melhores notas na prova de conhecimentos e no exame psicológico, teve a aqui Expoente a nota mais baixa atribuída, o que determinou que não fosse uma das candidatas admitidas. Teve uma avaliação de 10 valores, que medeia a classificação de reduzido e suficiente.

De acordo com a ficha de individual respeitante a essa entrevista, para chegar àquele resultado, foi avaliada a sua competência respeitante a postura física e comportamental, expressão verbal, motivação, experiência profissional, sociabilidade, espírito crítico e maturidade. De acordo com a mesma ficha de avaliação, sabe-se que o júri concluiu que avaliou a postura física e comportamental da Expoente

suficiente, a expressão verbal boa, não avalia a motivação, a experiência profissional insuficiente, a sociabilidade suficiente, o espírito crítico reduzido e a maturidade reduzida.

Quanto às questões colocadas, inexistente/não é indicado qual o fundamento indicado para a classificação atribuída na avaliação da postura física e comportamental da Expoente. No que respeita à motivação da Expoente, apenas é indicada uma questão colocada sem ser dada qualquer classificação e, por conseguinte, sem ser dada qualquer fundamentação. Quanto à experiência profissional, sociabilidade, espírito crítico e maturidade, são indicadas apenas duas/três questões colocadas e indicada a motivação que determinou a classificação atribuída, fundamentação que, na verdade, não é justificada nem corroborada com qualquer elemento factual concreto, sendo conclusiva, genérica, difusa, não se percebendo como e em que termos é que o júri chegou à alegada conclusão, sendo, por isso, infundada.

Porém, nada mais se sabe porque, nada mais é dado a conhecer.

Não é dado a conhecer, nomeadamente, a globalidade das perguntas concretas que lhe foram feitas a cada um dos critérios de avaliação, quais as respostas que foram dadas, qual o modo como a respetiva valoração foi medida, nem em função de que perfil de competências isso foi feito.

O mesmo é dizer que são dadas a conhecer um conjunto de conclusões do júri, mas não são dados a conhecer os respetivos pressupostos, nem o respetivo processo de formação da sua convicção sobre aquelas conclusões. E note-se que não está em causa avaliar o mérito do júri na avaliação do mérito da candidata aqui Expoente, mas, tão só, encontrar uma justificação minimamente objetiva para o resultado a que se chegou.

Ora, para além da enunciação do resultado dos juízos do júri relativamente a cada uma das competências avaliadas, nada mais consta daquela ficha individual de entrevista de avaliação de competências, nem da ata do júri que se lhe seguiu. Não se mostra possível conhecer os dados de que partiu o júri, nem compreender como é que chegou ao resultado final.

O que significa que é a própria fundamentação da ordenação final dos candidatos que se mostra comprometida, pois não se mostra suficientemente explicitada a justificação para uma a nota atribuída à aqui Expoente, que por sinal foi ordenada em último lugar, num dos métodos de seleção utilizados para a ordenar no conjunto de todos os candidatos.

Efetivamente, do processo administrativo consta um pequeno conjunto enunciativo de questões a que a Expoente terá sido sujeita, constam os níveis classificativos utilizados pelo júri, e consta ainda o resultado final da nota atribuída.

Contudo, nada é evidenciado quanto à forma como cada um dos membros do júri, ou este, coletivamente, chegou ao valor final. Desconhece-se se todos os candidatos foram sujeitos a todas as questões elencadas nas fichas de avaliação respetivas, quais foram as respostas que cada um dos candidatos deu a cada uma das perguntas a que foram submetidos, quais eram as respostas pretendidas para cada uma dessas questões e em que é que teriam que consistir para atingir cada um dos valores pré-determinados.

Isto é, e em resumo, é possível saber qual foi a nota atribuída à aqui Expoente na respetiva entrevista profissional, e qual a nota atribuída aos demais candidatos, mas não como, nem porque foram essas as notas e foi essa a posição relativa a cada um dos candidatos.

Citando o STA em acórdão de 16.12.2009, no processo 0882/09, "I - A fundamentação, pese embora ter uma função instrumental e variar em função do tipo legal do ato e das circunstâncias concretas de cada caso, tem de indicar, com suficiência e clareza, as razões de facto e de direito que justificaram o ato, por forma a que o mesmo possa ser impugnado com o necessário e indispensável esclarecimento. II - A fundamentação da notação dada na entrevista profissional não pode ser genérica e abstrata, constituindo meros juízos de valor ou considerações de tal modo abrangentes que podem ser aplicáveis a todo um conjunto de candidatos e, por outro lado, não pode ficar dependente de meros critérios pessoais desligados de qualquer objetividade. III - Não atinge a densidade mínima a fundamentação em que se indicam as notações atribuídas a cada um dos diversos itens que estavam em apreciação sem que se revele, de nenhuma forma, as razões para tais notas.

Ou mais recentemente, no sumário do acórdão tirado no processo 0287/17 de 26.04.2018, "I - Não se mostram devidamente fundamentadas as entrevistas profissionais de seleção se os níveis classificativos de notação quanto às variações de desempenho, pré- fixados e transcritos na ficha-modelo não permitem encontrar a justificação para a atribuição de classificações numéricas diferenciadas aos candidatos, dado o júri se haver limitado a informar apenas quais as classificações que iria atribuir e os valores que lhes correspondiam e sem que haja indicado os critérios diferenciadores de tais notações." Nem no que respeita ao resultado da entrevista de avaliação de competências, nem no que respeita aos resultados das entrevistas profissionais de seleção, se mostra evidenciado o 7 itinerário cognoscitivo percorrido por cada um dos membros individualmente e pelo júri colegialmente até chegar aos resultados das notas atribuídas a cada uma das candidatas, e a estas duas em particular.

Na medida em que o resultado da entrevista de avaliação de competências levada a cabo em relação à aqui Expoente contribuiu decisivamente para o resultado final global atribuído para a respetiva ordenação, a insuficiente fundamentação das avaliações atribuídas nestes métodos parcelares, conduz necessariamente à insuficiente fundamentação da decisão final de ordenação dos candidatos.

Ora, nos termos do art. 125.º n.º 2 do Código do Procedimento Administrativo, equivale à falta de fundamentação, além do mais, a sua insuficiência, por não esclarecer a motivação do ato.

A falta de fundamentação é um vício gerador de anulabilidade do ato, padecendo de um vício de violação da lei, por violação do art. 17º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro e de um vício de falta de fundamentação, qualquer deles gerador da sua invalidade, determinando que a final se decida pela sua anulação.

III - Cautelarmente, diga-se que: Tal como supra referido, foi com enorme surpresa e estupefação que a aqui Expoente foi notificada da sua classificação de 10 valores na sua entrevista profissional, a mais baixa de entre todos os candidatos que realizaram esta fase do concurso.

Importa vincar que a entrevista psicológica, os testes psicotécnicos e os instrumentos de avaliação de personalidade aplicados avaliam precisamente dimensões fundamentais para o exercício da função, como a estabilidade emocional, o espírito crítico, a assertividade e a maturidade, características que foram apontadas à aqui Expoente como deficitárias na entrevista com o júri.

Importa, bem assim, vincar que na avaliação psicológica, obteve a aqui Expoente 16 valores, tendo sido uma das nove pessoas entre todos os candidatos a atingir essa classificação, o que demonstra um perfil comportamental estável, ajustado e consistente com as exigências da função.

Para além disso, analisada a classificação final de todos os candidatos, constata-se que existem candidatos que obtiveram notas de 10,11, valores ou até mesmo a nota 8 mínima admissível de 9,50 na prova escrita, nota essa que, por definição, indica dificuldades no domínio das componentes legais e técnicas fundamentais à função.

A prova de conhecimentos visa precisamente aferir a capacidade de interpretação e aplicação das normas legais, algo considerado essencial para qualquer agente da polícia municipal. É, por isso, difícil compreender como candidatos com esse nível de resultado nesta fase possam depois obter 19,333 valores na entrevista profissional, classificação quase máxima, e assim ascender a posições superiores na lista de ordenação final e colocarem-se entre os 15 primeiros e, por via disso, serem admitidos.

Certo é que, por ser uma das etapas da avaliação, a entrevista profissional não poderá ser descorada, sendo uma etapa crucial do processo e que permite avaliar dimensões complementares ao perfil técnico. Contudo, facto é que se considera essencial que exista um equilíbrio coerente entre o desempenho cognitivo e o desempenho comportamental.

Um agente municipal deve, obrigatoriamente, reunir capacidades tanto cognitivas como comportamentais. Motivo pelo qual, estranham-se classificações muito elevadas em candidatos com desempenho mínimo no domínio técnico-legal que não asseguram esse equilíbrio.

Quando se verifica uma diferença tão acentuada (como uma prova escrita de 9,50 e uma entrevista de 19,33 valores) é legítimo questionar se os critérios de ponderação estão a garantir um resultado proporcional e justo, sobretudo quando isso permite ultrapassar candidatos que demonstraram consistência e mérito em todas as fases do concurso, como é o caso da aqui Expoente.

Acresce ainda que, mesmo que tivesse sido atribuída à Expoente uma nota idêntica à mais baixa registada entre esses candidatos na entrevista (por exemplo, 11,33 valores), teria a aqui Expoente obtido a pontuação necessária para figurar entre os 15 primeiros classificados e, assim, ser integrada no exercício da função para a qual a aqui Expoente se preparou com dedicação, afino e sentido de missão.

A exclusão da aqui Expoente deu-se por uma diferença inferior a quatro décimas, o que reforça a relevância de uma eventual reponderação da classificação da entrevista, sobretudo considerando o mérito demonstrado de forma consistente nas fases anteriores do concurso, nomeadamente na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica.

Fazendo, novamente, uma escarpelização e análise dos valores atribuídos a cada um dos parâmetros da entrevista, o mais relevante a assinalar é que, na grelha de avaliação não foi atribuída qualquer pontuação ao parâmetro "Motivação", apesar de este estar claramente previsto como um dos sete critérios a serem avaliados. Caso tivesse sido atribuída uma nota no parâmetro "Motivação", o qual consta da grelha, mas foi deixado em branco no caso da aqui Expoente, a média final da entrevista aumentaria de forma justa e natural, refletindo o conteúdo das respostas dadas às questões apresentadas, onde foi indicada pela aqui Expoente de forma clara, coesa e coerente, a razão pela qual optou a aqui Expoente exclusivamente pela Polícia Municipal de Barcelos, revelando um forte alinhamento com os valores e funções da instituição. Só esse fator, devidamente avaliado, seria suficiente para garantir a integração da aqui Expoente entre os 15 primeiros classificados.

Mais se diga que, a nota final foi dividida por seis parâmetros, o que penalizou indevidamente a média da aqui expoente, resultando num valor final de 10 valores.

Deveria ter sido: Classificação Final = Soma dos sete parâmetros / 7

A primeira questão a ser colocada pelo Senhor Comandante durante a entrevista, foi precisamente o motivo pelo qual a aqui Expoente optou por concorrer à Polícia Municipal em detrimento de outras forças de segurança, nomeadamente a Polícia Judiciária, GNR, PSP, cujo concurso se encontrou recentemente aberto a candidaturas.

Respondeu a aqui Expoente de forma clara e convicta que não se candidatou a mais nenhuma entidade porque a sua escolha recaiu, desde o início, exclusivamente sobre a Polícia Municipal de Barcelos, por se rever nos valores da polícia de proximidade, no seu papel preventivo e comunitário junto da população.

Demonstrou claro conhecimento sobre as funções após ser questionada, e manifestou, de forma genuína, a sua motivação e o sentido de missão com que encara este serviço público. Considera, por isso, que a sua motivação foi não só abordada com profundidade, como bem fundamentada, sendo merecedora de avaliação formal, à semelhança dos restantes parâmetros.

Relativamente ao parâmetro de espírito crítico, foi-lhe atribuída a nota de 8 valores. A aqui Expoente é licenciada em Criminologia, curso com forte componente jurídica, onde constantemente fomos incentivados a consultar e interpretar legislação por iniciativa própria. Quando questionada sobre a atualização de leis e regulamentos, explicou a aqui Expoente que essa atualização deve ser contínua e autónoma, feita com base na leitura frequente do Diário da República. Acrescentou ainda que, durante a licenciatura, este exercício de análise e acompanhamento normativo era uma exigência do próprio percurso académico. O que se refletiu de forma evidente na prova escrita onde a aqui Expoente teve 15 valores, o que também traduz, de forma objetiva, a sua capacidade de interpretar e aplicar a legislação.

No parâmetro de maturidade, obteve a aqui Expoente igualmente 8 valores. Em resposta à questão sobre como agiria perante uma irregularidade cometida por um colega (ou mesmo familiar), referiu a aqui Expoente que, antes de agir formalmente, optaria por abordar diretamente o colega, com vista à correção

da conduta e preservação do espírito de equipa. No entanto, foi deixado claro que o profissionalismo estaria sempre em primeiro lugar, e que tomaria as medidas adequadas caso a situação não fosse resolvida. Salvo o devido respeito por opinião contrária, a resposta dada evidencia ponderação, justiça e responsabilidade, valores que considero essenciais para o desempenho das funções a que a aqui Expoente se candidata. Acrescentou, ainda, que uma das suas principais características é o sentido de justiça, o que está, precisamente, alinhado com a capacidade de agir de forma firme e decidida quando necessário.

No parâmetro de experiência profissional, foi atribuída à aqui Expoente a classificação de 4 valores. Certo é que a aqui expoente não detém experiência profissional diretamente relacionada com as funções. Contudo, quando questionada sobre a disponibilidade para desempenhar funções específicas, como as de operador de reboque, afirmou a aqui Expoente prontamente a sua total disponibilidade, acrescentando que é uma pessoa empenhada e determinada, que encara novos desafios com interesse, dedicação e vontade de aprender. Realçou, bem assim, que todas as experiências pessoais e formativas já vivenciadas pela aqui Expoente contribuíram para o seu crescimento enquanto cidadã e potencial agente, o que deverá ter relevância para o exercício das funções a que se candidata.

Mais se diga que, para a avaliação do critério experiência profissional, é também avaliada a experiência académica e formativa do candidato. A aqui Expoente é licenciada em Criminologia e atual mestranda na mesma área de formação. Pelo que, pela baixa nota atribuída neste parâmetro, não terão sido avaliados todos os critérios inerentes à aqui Expoente, que se mostram essenciais para a atribuição de uma nota mais condizente com a sua condição e experiência profissional e académica.

No critério de sociabilidade, obteve a aqui Expoente 12 valores. Embora respeite esta avaliação, entende a aqui Expoente que poderia ter refletido mais a sua capacidade efetiva de interagir com os outros, de forma empática e equilibrada, algo que a sua formação em Criminologia tem vindo a reforçar de forma contínua. Na resposta sobre situações de stress, foi explicado pela aqui Expoente que é uma pessoa metódica, que se antecipa às exigências e organiza com tempo as suas tarefas, precisamente para evitar a pressão de última hora.

Reconhece, no entanto, que a função de agente de polícia implica lidar com situações inesperadas, pelo que também foi destacado pela aqui Expoente a sua capacidade de manter uma postura racional nesses momentos, separando o emocional do racional, o que demonstra estabilidade e maturidade para o exercício da função.

No critério de expressão verbal, foi atribuído à aqui expoente 16 valores. Considera a aqui expoente que esta avaliação reconhece, a sua capacidade de comunicação clara, estruturada e adaptada ao contexto, sendo esta uma competência que desenvolveu e aplicou não só na formação académica, como também em diversas experiências de contacto com o público.

Destarte,

Certo é que a aqui Expoente se sente capaz, habilitada, em termos intelectuais e psicológicos, para o exercício das funções a que se candidata, não se conformando com a avaliação que lhe foi atribuída na

entrevista profissional e que bule irremediavelmente no seu desejo em integrar a Polícia Municipal de Barcelos.

Acredita a aqui Expoente na missão da polícia de proximidade, valoriza o serviço público e tem a motivação, a formação e a dedicação necessárias para contribuir positivamente para esta instituição.

A sua vontade de servir permanece intacta e, por isso mesmo, apresento esta pronúncia com todo o respeito, serenidade e confiança nos princípios de justiça e transparência que regem este procedimento.

Face a tudo o exposto, requer a aqui Expoente seja reavaliada e verificada a classificação obtida pela aqui Expoente na entrevista profissional, à luz daquilo que foi efetivamente transmitido e demonstrado ao longo da entrevista, com todos os devidos e legais efeitos.

E. R. M.

A Advogada,

Vânia Gomes Ferreira”

DOC. 10**DECISÃO DO JÚRI**

Deferimento

☐

Indeferimento

☒**Fundamentação da decisão:**

A candidata **Leonor da Silva Salgado** vem, na pessoa da sua ilustre mandatária, usar do seu direito de audiência de interessados para solicitar a verificação da conformidade da nota atribuída no método de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A candidata, alega que não foi definido um perfil de competências, contudo, invoca corretamente o quadro dos parâmetros avaliados (à exceção da “Motivação”, conforme adiante melhor se explanará), os quais foram também levados ao conhecimento de todos os interessados/candidatos através da ata n.º 1 (Documento em anexo), a qual os descreve e condensa de forma pormenorizada, permitindo a devida preparação para a Entrevista Profissional de Seleção. E essa invocação não pode deixar de provocar estranheza ao júri, na medida em que, tais parâmetros foram densificados e os únicos avaliados em sede do método de EPS (Entrevista Profissional de Seleção), mais especificamente, nas questões colocadas aos candidatos em igualdade de circunstâncias, sendo que, na sua exposição, a candidata recalca por diversas vezes que não foi estabelecido “um guião” relacionado com o perfil de competências pretendido.

Ora, o guião existe, foi previamente à EPS elaborado e aprovado pelo júri – ata n.º 8, do procedimento - porém, e como é bom de ver, nunca poderia o júri dar a conhecer o guião, pois, a ser assim, dava a conhecer, na generalidade, as próprias questões da Entrevista!

Não compreende, pois, o júri, que esta ideia da fixação do perfil de competências previamente definido, seja o mote da quase totalidade da sua exposição (parte II). Motivo pelo qual deita por terra todo o articulado, nesta concreta alegação/invocação de ilegalidade. Que, diga-se, ainda que se verificasse, e no entender do júri, não poderia ser utilizada contra o ato notificado, por não se encontrarem reunidos os requisitos legais conducentes a qualquer eventual ilegalidade de um concreto ato administrativo definitivo lesivo dos interesses da candidata. Isto, obviamente, salvo melhor douta opinião, que respeitamos.

Por outro lado, e como suprarreferido, a existir ilegalidade, por vício de violação de lei, o que o júri não concebe, nunca poderia ter por suporte legal, norma tipificadora não aplicável ao caso sub judice.

Como a candidata, na pessoa da sua ilustre mandatária bem sabe, e se comprova pela ficha de avaliação da candidata, a avaliação dos parâmetros da entrevista foi feita de forma transparente, rigorosa e responsável pelos membros do júri.

Isso decorre da pontuação atribuída, sem margem para qualquer dúvida, e está em perfeita consonância com o ponto 14.4.5 do Aviso do Procedimento.

Acresce que, naturalmente, ao longo da entrevista e conforme a mesma se vai desenvolvendo, vão sendo colocadas e respondidas questões conexas, mas não necessariamente circunscritas às inicialmente fixadas – o citado guião.

Contudo, a ficha individual, que foi oportunamente remetida à candidata na sequência da sua solicitação, fundamenta, como legalmente devido, as questões e respetivas respostas, acrescentando nas menos assertivas, a concreta fundamentação, por referência ao perfil de competências e aos seus parâmetros, de forma objetiva!

Aceitamos, naturalmente, e compreendemos, que a candidata discorde da pontuação atribuída na EPS. Não pode, nem deve, fazer depender essa pontuação dos métodos de seleção anteriores, porque cada um se inscreve em momentos diferentes e em circunstâncias diferentes, precisamente, e na maior parte das vezes, com classificações díspares.

Nem pode, obviamente, fazer avaliação da sua prestação por comparação aos demais candidatos, fazendo crer que a quem detém determinada classificação num método, não poderá equacionar-se que haja disparidade no método seguinte (Parte III). Ela existe, e resulta da dinâmica do próprio procedimento concursal, mormente, das suas diversas fases/métodos e da concreta prestação do(a) candidato(a) naquele dia e hora.

A pontuação da EPS resulta da avaliação do júri, por referência aos parâmetros fixados e questões associadas, respostas dadas e apreciação global de toda a prestação concreta na Entrevista. A “motivação” não foi um parâmetro ao qual foi atribuída valoração, tendo apenas servido, para toda a universalidade de candidatos à EPS, como questão introdutória que sempre serve de “início de conversa” para colocar mais à vontade os candidatos e de alguma forma quebrar estados mais nervosos/ansiosos dos entrevistados. Factualidade aliás, até corroborada pela candidata na sua alegação “a primeira questão colocada pelo senhor Comandante” (cit. Pág. 10).

Em face de todo o exposto, o júri delibera manter a pontuação atribuída em todos os Parâmetros da EPS, e consequentemente, nega provimento às alegações em sede do direito de resposta, da candidata.

Nada mais havendo a tratar, o júri considera que se encontram esclarecidas as alegações apresentadas pela candidata.

ANEXO ao Doc.10 - ATA n.º 1

 BARCELOS MUNICÍPIO	Departamento de Administração Geral Divisão de Recursos Humanos
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;	
Largo do Município 4750-323 Barcelos Tel. 253809600 E-mail: geral@cm-barcelos.pt; drh@cm-barcelos.pt www.cm-barcelos.pt	
Página 1 de 5	

- 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 caráter 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 n.º 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 caráter 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,

Assinado por: **Davide José Azevedo Ochoa**
Num. de identificação: 12732943
Data: 2025.01.10 10:26:25+00'00'

(Davide José Azevedo Ochoa)

Assinado por: **Nuno Ismael Brás Ribeiro**
Num. de identificação: 12103758
Data: 2025.01.10 09:34:57+00'00'

(Nuno Ismael Brás Ribeiro)

Assinado por: **Clara Alexandra Miranda Pereira**
Num. de identificação: 10712115
Data: 2025.01.10 09:57:52+00'00'

(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

