

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 08/05/2026, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso interno de acesso geral com vista ao preenchimento de **um (1) posto de trabalho** da categoria de **Agente Graduado da carreira de Polícia Municipal**, previsto e não ocupado, 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.
- **Vogais Suplentes:** Fábio Miguel da Silva Ferreira de Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, e Marta Alexandra Cordeiro dos Santos, 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 Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), tendo o primeiro carácter eliminatório, bem como o cálculo da classificação final, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe.

1. 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 Regulamento de Organização e Funcionamento do Serviço de Polícia Municipal de Barcelos) as seguintes competências genéricas:

- a) Fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal;
- b) Fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos públicos municipais;
- c) Executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais;
- d) Deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeita de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal;
- e) Denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de polícia criminal competente;
- f) Elaborar autos de notícia e autos de contraordenação ou transgressão por infrações às normas regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município;
- g) Elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime;
- h) Elaborar autos de notícia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita;
- i) Instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência;
- j) Exercer funções de polícia ambiental;
- k) Exercer funções de polícia mortuária;

- l) Fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente;
- m) Garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização;
- n) Exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental;
- o) Participar no serviço municipal de proteção civil.

2. Métodos de seleção:

2.1 - Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. Será cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visando avaliar a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho. Traduzir-se-á na seguinte fórmula:

$$AC=10\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 20\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **relacionada com a área funcional a concurso**:

Habilitação literária mínima exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

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

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 50 horas de formação relevante	10 valores
> 50 e ≤ 100 horas de formação relevante	12 valores
> 100 e ≤ 150 horas de formação relevante	14 valores
> 150 e ≤ 200 horas de formação relevante	16 valores
> 200 e ≤ 250 horas de formação relevante	18 valores
> 250 horas de formação relevante	20 valores

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

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

$$EP = (A+B) / 2$$

Em que: A – Tempo de serviço na carreira e B – Tempo de serviço na categoria

≤ 5 anos	10 valores
> 5 e ≤ 7 anos	11 Valores
> 7 e ≤ 9 anos	12 Valores
> 9 e ≤ 11 anos	13 Valores
> 11 e ≤ 13 anos	14 Valores
> 13 e ≤ 15 anos	16 Valores
> 15 anos	Acresce 0,5 valores por cada ano completo de serviço até ao limite máximo de 20 valores.

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

Desempenho insuficiente/ inadequado (1 a 1,999)	0 Valores
Desempenho adequado/ regular (2 a 2,999)	10 Valores
Desempenho adequado (3 a 3,999)	12 Valores
Desempenho regular – biénio 2023/2024 (3 a 3,499)	12 Valores
Desempenho bom – biénio 2023/2024 (3,500 a 3,999)	14 Valores
Desempenho muito bom/ relevante (4 a 5)	16 Valores
Desempenho excelente (4 a 5)	20 Valores

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

- O **fator postura física e comportamental** avaliará o posicionamento físico e comportamental em situação de comunicação, bem como a articulação entre a mensagem e o seu desenvolvimento lógico;
- O **fator expressão verbal** avaliará a capacidade de comunicação, clareza e precisão da linguagem e a capacidade de adaptação da mesma aos diferentes tipos de interlocutores;
- O **fator sociabilidade** avaliará os comportamentos sociais e o modo como se representa no 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.

3. 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:

$$\text{OF} = 60\% \times \text{AC} + 40\% \times \text{EPS}$$

4. Critérios de ordenação preferencial:

Em casos de igualdade de valoração na ordenação final aplicar-se-ão os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, e, subsistindo o empate em igualdade de classificação, aplicar-se-ão, nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, os seguintes critérios de preferência na ordenação:

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

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: 2026.05.13 10:05:18+01'00'

(Davide José Azevedo Ochoa)

(Nuno Ismael Brás Ribeiro)

(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