

**CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS, COM VISTA À
OCUPAÇÃO DE 20 POSTOS DE TRABALHO DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.ª CLASSE NA
CARREIRA DE POLÍCIA MUNICIPAL**

ATA N.º 1

**DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APECIAÇÃO E
PONDERAÇÃO**

Aos vinte e oito dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Polícia Municipal de Braga – Rua do Farto, Braga, reuniu o júri do concurso externo de ingresso para admissão de estagiários com vista à ocupação de vinte postos de trabalho de Agente Municipal de 2.ª classe da carreira de Polícia Municipal, nomeado por deliberação do órgão executivo da Câmara Municipal de Braga, de 7 de março de 2022, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito de avaliação dos candidatos. -----

Estiveram presentes os membros do júri, designados por deliberação da Câmara de Braga de 2022, a saber: **Leandro Barbosa Ferreira**, Comandante da Polícia Municipal de Braga; **Nuno Ismael Brás Ribeiro**, Coordenador da Área Operacional da Polícia Municipal de Braga e **Nuno Constantino Taveira Gomes**, Técnico Superior do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Município de Braga. -----

1. Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá proceder à avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Exame Médico (EM)**, **Exame Psicológico (EP)** 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 de março, tendo os três primeiros caráter eliminatório, bem como o cálculo da classificação final. Estes critérios são abaixo descritos e justificados.-----

Nos termos do n.º 2, do artigo n.º 12, do Decreto-Lei n.º 32/2000, de 17 de março, 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, àqueles ou àquelas que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano.-----

2. Prova de Conhecimentos (PC) – Cotada numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis ao exercício da função. A prova comporta uma única fase, reveste natureza teórica e forma escrita, com duração de noventa minutos, e é constituída por questões de escolha múltipla. São eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

2.1. Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos, devidamente atualizada à data da sua realização:-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;-----

Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais – Lei n.º 19/2004, de 20 de maio;-----

Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 de outubro, 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 de setembro;-----

Regime Jurídico das Contraordenações – Decreto-Lei n.º 433/82 de 27 de outubro, na sua versão atual;-----

Código da Estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na versão atual;-----

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro. -----

3. 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».-----

É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.-----

4. 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 à Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio devendo ser elaborado o respetivo relatório médico conclusivo.-----

É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.-----

No exame médico será atribuída a classificação de «APTO» ou «NÃO APTO», sendo eliminados os candidatos que receberem esta última classificação.-----

5. 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, de acordo com os parâmetros a seguir referidos, 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 8 de maio: -----

- 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.-----

5.1. Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, a que correspondem as classificações de 20; 16; 12; 8 e 4 valores, respetivamente. -----

5.2. Os parâmetros da entrevista serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Postura Física e Comportamental

Fundamentação da Classificação	Avaliação
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
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do 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 de comunicação e empatia.	16,00
Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.	20,00

Sociabilidade

Fundamentação da Classificação	Avaliação
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 internos 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	8,00

conciliadora, permitindo prognosticar fraca capacidade de sociabilidade.	
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 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 comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de sociabilidade.	20,00

Experiência

Fundamentação da Classificação	Avaliação
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 inerentes ao posto de trabalho a ocupar.	12,00

Maturidade

Fundamentação da Classificação	Avaliação
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 alguma capacidade de afirmação, assertividade, bem como capacidade de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram ponderação, e alguma capacidade em aceitar críticas e 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

- 5.3. Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos.-----
- 5.4. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
- 5.5. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6) / 6$$

Em que:

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação atribuída a cada um dos parâmetros

5.6. Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha individual de entrevista de seleção que faz parte integrante da presente ata.-----

5.7. A ordenação final dos candidatos será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores.-----

6. A valoração de todos os cálculos, bem como a apresentação da classificação final, será feita até às centésimas.-----

7. Os métodos de seleção Exame Médico e Exame Psicológico, serão realizados por entidade externa devidamente credenciada para o efeito.-----

8. Classificação e ordenação final dos candidatos – Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que nos métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética simples dos resultados obtidos nos métodos de seleção, segundo a seguinte fórmula:-----

$$CF = (PC + EP + EPS) / 3$$

Em que:

CF – Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

EP – Exame Psicológico;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

8.1. 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. 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 nº 3 da citada disposição legal, aplicar-se-á os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos;
- 2.º Candidato com mais elevada classificação no Exame Psicológico de Seleção;-----
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;-----
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Postura física e comportamental";-----
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Sociabilidade";-----
- 6.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Maturidade";-----
9. Deliberou ainda o júri serem excluídos os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.-----
10. Delibera, ainda, o Júri do concurso, que as notificações escritas a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) n.º 2, do art.º 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, sejam efetuadas pelo Departamento de Recursos Humanos. -----

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.-----

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram. -----

Leandro Ferreira

Leandro Barbosa Ferreira

Nuno Ismael Brás Ribeiro

Nuno Ismael Brás Ribeiro

Nuno Constantino Taveira Gomes

Nuno Constantino Taveira Gomes