

**MUNICÍPIO DE BRAGA****Aviso n.º 16537/2022**

Sumário: Abertura de 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.

1 — Nos termos do n.º 1, do artigo 27.º e do n.º 1, do artigo 28.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Braga, de 7 de março de 2022, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, 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, previstos no mapa de pessoal para o ano de 2022, elaborado nos termos do previsto no artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, aprovado em sessão da Assembleia Municipal realizada em 30 de dezembro de 2021. De acordo com a Deliberação da Câmara Municipal de Braga, de 07/03/2022, o prazo de validade do concurso será de um ano, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07.

2 — Conteúdo funcional: O constante do Mapa III, Anexo IV, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, que dispõe que ao pessoal da carreira de polícia municipal incumbe, genericamente:

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 suspeitos de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal;

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

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

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

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

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

j) Exercer funções de polícia ambiental;

k) Exercer funções de polícia mortuária;

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

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

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

o) Participar no serviço municipal de proteção civil.

3 — Posicionamento remuneratório — A remuneração no período de estágio, bem como após provimento na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe será a resultante do regime previsto no Mapa I, Anexo II ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, correspondendo, atualmente,

aos montantes de 705,00 (euro) e de 709,46 (euro), respetivamente. Os agentes municipais trabalham por turnos, auferindo o correspondente subsídio de turno, nos termos legalmente previstos.

4 — Local de trabalho — Área do Município de Braga.

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

5.1 — Requisitos gerais: Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas, os seguintes requisitos:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Possuir as habilitações literárias indicadas na alínea a) do ponto 5.2;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

e) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

f) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos especiais (os decorrentes das disposições conjugadas do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 maio):

a) Estar habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

b) Ter idade inferior a 28 anos à data do termo do prazo da candidatura;

c) Não ter altura inferior a: Sexo feminino — 1,60 m; Sexo masculino — 1,65 m.

5.3 — Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

6 — Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar — Nos termos do disposto no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC), de Contrato Especial (RCE) e de Voluntariado (RV), os militares que prestem ou tenham prestado serviço em RC, desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % das vagas postas a concurso para ingresso na carreira de Polícia Municipal, os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, e os militares em RCE só têm direito aos incentivos supramencionados se tiverem prestado serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato. Dado que o presente procedimento concursal prevê limite de idade, nos termos do disposto no artigo 36.º do mesmo Regulamento, o tempo de serviço efetivo prestado em RC, RCE ou RV é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para a aplicação de cada incentivo.

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

8 — O presente Aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Braga e em jornal de expansão nacional, por extrato.

9 — Formalização das candidaturas:

9.1 — As candidaturas são formalizadas preferencialmente na plataforma digital de recrutamento em <https://recrutamento.cm-braga.pt>, no separador “Processos em fase de candidatura”, mediante preenchimento obrigatório do formulário de candidatura, sob pena de exclusão;

9.2 — Opcionalmente, as candidaturas poderão ser formalizadas por uma das seguintes formas, mediante preenchimento integral do formulário tipo de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, disponível em <https://www.cm-braga.pt/pt/0502/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/formularios>

e no Gabinete de Atendimento do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sito no piso 1 do Convento do Pópulo, Praça Conde de Agrolongo, 4704-514 Braga:

a) Remetidas por correio registado para o Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Convento do Pópulo, Praça Conde de Agrolongo, 4704-514 Braga. Na apresentação de candidaturas através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo;

b) Entregues pessoalmente no Balcão Único do Município de Braga, sito no Convento do Pópulo, Praça Conde de Agrolongo, 4704-514 Braga, piso 0, entre as 9:00 e as 17:30

10 — Documentos a apresentar com a candidatura, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito;

b) Fotocópia de certidão de nascimento ou de documento de identificação;

c) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

d) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;

e) Documentos comprovativos das declarações constantes do *curriculum vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho (originais ou fotocópias);

f) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da atividade que executam, do posto de trabalho que ocupam, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exercem funções;

g) No caso de militares que apresentem a sua candidatura ao abrigo do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa do tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias, bem como de outra informação que considerem relevante para admissão ao presente concurso.

11 — Nos termos do n.º 2 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com exceção dos documentos comprovativos das habilitações literárias, não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais enunciados no ponto 6.1 deste Aviso, bastando o candidato declarar sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário de candidatura, a situação em que se encontra relativamente a cada um daqueles requisitos.

12 — De acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a não apresentação dos documentos previstos na alínea c), do ponto 6.1 e nas alíneas a) e b) do ponto 6.2, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do candidato do concurso.

13 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

14 — Com as suas candidaturas os candidatos deverão apresentar ainda as seguintes declarações:

a) Declaração em como autorizam o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo;

b) Declaração de consentimento para os efeitos previstos na Política de Privacidade do Município de Braga, em <http://cm-braga.pt>.

15 — Métodos de seleção a aplicar — A seleção dos candidatos será feita através da aplicação de 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 artigo 12 do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março, tendo os três primeiros caráter eliminatório.

15.1 — 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.

15.1.1 — 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.

15.1.2 — Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

15.1.3 — A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre seu o início.

15.1.4 — Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

15.1.5 — A prova será efetuada com consulta dos diplomas legais e dos regulamentos acima identificados, na sua versão atualizada, sem anotações e em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo.

15.1.6 — A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

15.1.7 — A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15.1.8 — Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham classificação inferior a 9,5 consideram-se não aprovados.

15.2 — 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.

15.2.1 — 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».

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

15.3 — 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.

15.3.1 — 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.

15.3.2 — No exame médico será atribuída a classificação de «Apto» ou «Não Apto», sendo eliminados os candidatos que receberem esta última classificação.

15.4 — 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 contacto humano;

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

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

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

15.4.1 — 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.

15.4.2 — Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos.

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

15.4.4 — 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

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

16 — Os métodos de seleção Exame Médico e Exame Psicológico serão realizados por entidade externa devidamente credenciada para o efeito.

17 — Classificação e ordenação final dos candidatos:

17.1 — 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.

17.2 — Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais.

17.3 — 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 artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão 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”.

18 — Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final constam da ata da 1.ª reunião do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 — Local de afixação das listas: As listas de candidatos admitidos/excluídos e de classificação final serão afixadas nos lugares de estilo do Município e na página eletrónica do Município, em www.cm-braga.pt, > Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Procedimentos Concurrais.

20 — Delibera, ainda, o Júri do concurso, que as notificações escritas a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) n.º 2, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sejam efetuadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

21 — O Júri do concurso tem a seguinte composição:

- Presidente: Leandro Ferreira, Chefe de Divisão da Polícia Municipal;
- 1.º Vogal Efetivo: Nuno Ribeiro, Agente Graduado;
 - 2.º Vogal Efetivo: Nuno Gomes, Técnico Superior de Recursos Humanos;
 - 1.º Vogal Suplente: Rui Ferreira, Técnico Superior de Recursos Humanos;
 - 2.º Vogal Suplente: Bárbara Magalhães, Chefe de Divisão de Fiscalização.

22 — Regime de Estágio:

22.1 — O estágio tem caráter probatório, terá a duração de um ano e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, que conterà obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica com a duração de um semestre, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem já terem frequentado com aproveitamento o referido curso.

22.2 — A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como a obtenção, no final do estágio, de classificação final inferior a 14 valores, implica o regresso à situação jurídico-funcional de origem ou a cessação da relação jurídica de emprego público, consoante se trate de candidatos já detentores de uma relação jurídica de emprego público ou sem qualquer relação laboral com a Administração Pública, sem direito a qualquer indemnização.



22.3 — Os estagiários aprovados com classificação não inferior a 14 valores celebrarão contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à integração na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe da carreira de Polícia Municipal.

23 — Pacto de permanência — O contrato conterà uma cláusula relativa à obrigação de permanência (pacto de permanência), nos termos da qual o trabalhador e o empregador público convencionam a obrigatoriedade de prestação de serviço, durante o período mínimo de três anos, contado da data da celebração do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, como compensação pelas despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

24 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será garantida uma quota de 5 % dos lugares postos a concurso a preencher por candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

11 de agosto de 2022. — O Presidente da Câmara, *Ricardo Bruno Antunes Machado Rio*.

315613571