

Concurso externo de ingresso para admissão a estágio com vista ao provimento de 100 postos de trabalho da carreira de polícia municipal na categoria de agente municipal de 2.ª classe

ATA N.º 1

Aos 19 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte um, pelas 9:30 horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do concurso externo de ingresso para admissão a estágio com vista ao provimento de 100 postos de trabalho da carreira de polícia municipal, na categoria de agente municipal de 2.ª classe, para exercício de funções na Divisão de Polícia, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2021, que recaiu sobre a proposta n.º 145/2021.

Do Júri, designado por deliberação da Câmara de Cascais de 23 de março de 2021, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Intendente Jerónimo Torrado, Diretor do Departamento de Polícia Municipal e Fiscalização;

Vogais Efetivos:

- Subcomissário Nina Ribeiro, Chefe da Divisão de Polícia;
- Dra. Joana Fuertes, Técnica superior do Departamento de Recursos Humanos.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição dos critérios de avaliação e da respetiva ponderação;
2. Sistema de classificação final;
3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
4. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, no presente procedimento concursal, são obrigatoriamente utilizados como métodos de seleção a prova de conhecimentos, o exame psicológico, o exame médico e a entrevista profissional, tendo os três primeiros carácter eliminatório;
2. Em execução do disposto no n.º 2 do artigo 15.º do diploma acima citado, a Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, define o conteúdo dos exames médico e psicológico de seleção;
3. A prova de conhecimentos visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função;
4. O exame psicológico de seleção 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 polícia municipal;

5. O exame médico de seleção 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;
6. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e, de acordo com o disposto na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, na mesma, devem ser considerados como parâmetros a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato;
7. Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, 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 9,5 valores e, bem assim, os que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção;
8. De acordo com o disposto nos números 2 e 3 da mesma norma legal, a classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção, sendo que os métodos de seleção entrevista profissional de seleção e exame psicológico de seleção não podem isoladamente ter ponderação superior à fixada para a prova de conhecimentos.

I - O Júri, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à prova de conhecimentos:

1.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de uma hora e trinta minutos. A prova será composta por questões de escolha múltipla e versará sobre matérias e legislação que a seguir se discriminam:

a) Constituição da República Portuguesa - Decreto de 10 de abril de 1976, com as alterações introduzidas pelas Leis Constitucionais n.º 1/82, de 30 de setembro, 1/89, de 8 de julho, 1/92, de 25 de novembro, 1/97, de 20 de setembro, 1/2001, de 12 de dezembro, 1/2004, de 24 de julho, e 1/2005, de 12 de agosto.

Matérias:

- Princípios fundamentais (artigos 1.º a 11.º);
- Princípios gerais (artigos 12.º a 23.º);
- Direitos, liberdades e garantias pessoais (artigos 24.º a 47.º);
- Poder Local (artigos 235.º a 243.º e 249.º a 254.º).

b) Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 73-A/95, de 14 de junho, pelas Leis n.º 90/97, de 30 de julho, 65/98, de 2 de setembro, 7/2000, de 27 de maio, 77/2001, de 13 de julho, 98/2001, 97/2001, 98/2001, 99/2001, de 100/2001, todas de 25 de agosto, 108/2001, de 28 de novembro, pelos Decretos-Leis n.º 323/2001, de 17 de dezembro,

38/2003, de 8 de março, pelas Leis n.º 52/2003, de 22 de agosto, 100/2003, de 15 de novembro, pelo Decreto-lei n.º 53/2004, de 18 de março, pela Lei n.º 11/2004, de 27 de março, pela Declaração de Retificação n.º 45/2004, de 5 de junho, pelas Leis n.º 31/2004, de 22 de julho, 5/2006, de 23 de fevereiro, 16/2007, de 17 de abril, 59/2007, de 4 de setembro, pela Declaração de Retificação n.º 102/2007, 31 de outubro, pelas Leis n.º 61/2008, de 31 de outubro, pelas Leis n.º 32/2010, de 2 de setembro, 40/2010, de 3 de setembro, 4/2011, de 16 de fevereiro, 56/2011, de 15 de novembro, 19/2013, de 21 de fevereiro, 60/2013, de 23 de agosto, pela Declaração de Retificação n.º 39/2013, de 4 de outubro, pela Lei Orgânica n.º 2/2014, de 6 de agosto, pelas Leis n.º 59/2014, de 26 de agosto, 69/2014, de 29 de agosto, 82/2014, de 30 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2015, de 8 de janeiro, pelas Leis n.º 30/2015, de 22 de abril, 81/2015, de 3 de agosto, 83/2015, de 5 de agosto, 103/2015, de 24 de agosto, 110/2015, de 26 de agosto, pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2016, publicado no Diário da República n.º 56/2016, I série, de 21 de março, pelas Leis n.º 39/2016, de 19 de dezembro, 8/2017, de 3 de março, 30/2017, de 30 de maio, 83/2017, de 18 de agosto, 94/2017, de 23 de agosto, 16/2018, de 27 de março, 44/2018, de 9 de agosto, 101/2019, de 6 de setembro, 102/2019, de 6 de setembro, 39/2020 e 40/2020, ambas de 18 de agosto, 58/2020, de 31 de agosto.

Matérias:

- Princípio da legalidade (artigo 1.º);
- Comissão por ação e por omissão (artigo 10.º);
- Dolo e negligência (artigo 13.º);
- Dolo (artigo 14.º);
- Negligência (artigo 15.º);
- Inimputabilidade em razão da idade (artigo 19.º);
- Inimputabilidade em razão de anomalia psíquica (artigo 20.º);
- Causas de exclusão da ilicitude e da culpa (artigos 31.º a 33.º);
- Crimes cometidos no exercício de funções públicas (artigos 372.º a 386.º).

c) Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação de 31 de março de 1987, pelos Decretos-Leis n.º 387-E/87, de 29 de dezembro, 212/89, de 30 de junho, pela Lei n.º 57/91, de 13 de agosto, pelos Decretos-Leis n.º 423/91, de 30 de outubro, 343/93, de 1 de outubro, 317/95, de 28 de novembro, pelas Leis n.º 59/98, de 25 de agosto, 3/99, de 13 de janeiro, 7/2000, de 27 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 320-C/2000, de 15 de dezembro, pela Lei n.º 30-E/2000, de 20 de dezembro, pela Declaração de Retificação n.º 9-F/2001, de 31 de março, pela Lei n.º 52/2003, de 22 de agosto, pela Declaração de Retificação n.º 16/2003, de 29 de outubro, pelo Decreto-Lei n.º 324/2003, de 27 de dezembro, pela Lei n.º 48/2007, de 29 de agosto, pela declaração de Retificação n.º 100-A/2007, de 26 de outubro, pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro, pelas Leis n.º 52/2008, de 28 de agosto,

115/2009, de 12 de outubro, 26/2010, de 30 de agosto, 20/2013, de 21 de fevereiro, pela Declaração de Retificação n.º 21/2013, de 19 de abril, pela Lei Orgânica n.º 2/2014, de 6 de agosto, e pelas Leis n.º 27/2015, de 14 de abril, 58/2015, de 23 de junho, 130/2015, de 4 de setembro, 1/2016, de 25 de fevereiro, 40-A/2016, de 22 de dezembro, 24/2017, de 24 de maio, 30/2017, de 30 de maio, 94/2017, de 23 de maio, 114/2017, de 29 de dezembro, 1/2018, 29 de janeiro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, 27/2019, de 28 de março, 33/2019, de 22 de maio, 101/2019, de 6 de setembro, 102/2019, de 6 de setembro, e 39/2020, de 18 de agosto.

Matérias:

- Medidas cautelares e de polícia (artigos 248.º a 250.º);
- Da detenção (artigos 254.º a 261.º)

d) Regime jurídico das autarquias locais – Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro, 50-A/2013, de 11 de novembro, e pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto, e 66/2020, de 4 de novembro.

Matérias:

- Órgãos das autarquias locais (artigos 5.º e 6.º)
- O Município (artigos 23.º a 62.º).

e) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.

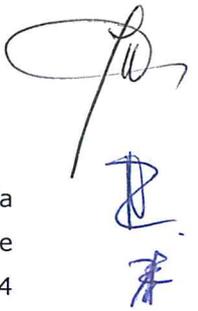
Matérias:

- Princípios gerais da atividade administrativa (Capítulo II da Parte I, artigos 3.º a 19.º);
- Do procedimento administrativo (Capítulo I do Título I da Parte III, artigos 53.º a 64.º, Seções I, II e III do Capítulo II do Título I da Parte III, artigos 65.º a 76.º).

f) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, pelas Leis n.º 82-B/2014, 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, 6/2019, de 14 de janeiro, 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro e 2/2020, de 31 de março.

- Matérias: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);



- Exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

g) Regime Jurídico das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, retificado pela Declaração de 6 de janeiro de 1983, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 356/89, de 17 de outubro, que foi retificado pela Declaração de 31 outubro 1989, pelos Decretos-Lei n.ºs 244/95, de 14 de setembro, e 323/2001, de 17 de dezembro, e pela Lei n.º 109/2001, de 24 de dezembro.

Matérias:

- Âmbito de vigência (Capítulo I da Parte I, artigos 1.º a 6.º);
- Da contraordenação (Capítulo II da Parte I, artigos 7.º a 16.º);
- Do processo de contraordenação (Capítulo I da Parte II, artigos 33.º a 35.º, Capítulo II da Parte II, artigos 41.º a 47.º, Capítulo III da Parte II, artigos 48.º a 58.º);
- Processo de contraordenação e processo criminal (Capítulo V da Parte II, artigos 76.º a 78.º).

h) Código da Estrada - Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio, alterado e republicado pela Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 116/2015, de 28 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 40/2016, de 29 de julho, pela Lei n.º 47/2017, de 7 de julho, e pelos Decretos-Leis n.º 151/2017, 7 de dezembro, 107/2018, 29 de novembro, 2/2020, de 14 de janeiro e 102-B/2020, de 9 de dezembro.

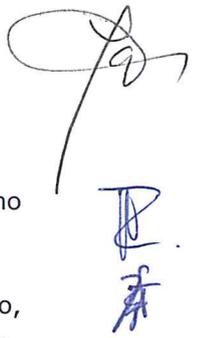
Matérias:

- Princípios gerais (Capítulo I do Título I);
- Restrições à circulação (Capítulo II do Título I);
- Do trânsito de veículos e animais (Secções I, IX, XI, XII, XIII, XIV do Capítulo I do Título II);
- Títulos de condução (Capítulo I do Título V);
- Da responsabilidade (Capítulos I, II e III do Título VI);
- Procedimentos de fiscalização (Capítulos I, II e III do Título VII);
- Do processo (Capítulos I e II do Título VIII).

i) Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público - Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro, e Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

j) Regime e forma de criação das polícias municipais - Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua redação vigente, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2019, de 24 de julho;

k) Direitos e deveres dos agentes de polícia municipal e as condições e o modo de exercício das respetivas funções - Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2019, de 24 de julho;





l) Modelos e regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais - Portaria n.º 304-A/2015, de 22 de setembro;

m) Utilização de armas de fogo pelas forças e serviços de segurança – Decreto-Lei n.º 457/99, de 05 de novembro.

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.

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

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

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.

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.

1.7. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

1.9. Por razões relacionadas com a evolução da situação pandémica, o júri poderá deliberar que a prova seja aplicada por meios telemáticos.

2. Quanto ao exame psicológico de seleção:

2.1. É garantida a privacidade do exame psicológico 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.

2.2. No exame psicológico serão atribuídas as menções qualitativas de «Favorável preferencialmente», «Bastante favorável», «Favorável», «Com reservas» e «Não favorável», correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

2.3. Os candidatos que não obtenham, pelo menos, a menção de «Favorável» consideram-se não aprovados.

3. Quanto ao exame médico de seleção:

3.1. O exame médico de seleção obedecerá ao disposto na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, pelo que, não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função e para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá obrigatoriamente ser respeitada a tabela de inaptidões constantes do Anexo I àquele diploma.

3.2. 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.

3.4. No exame médico serão atribuídas as menções qualitativas de “Apto” e “Não apto”.

3.5. Os candidatos que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção consideram-se não aprovados.

4. Quanto à entrevista profissional de seleção:

4.1. Na entrevista profissional de seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

- A postura física e comportamental, em que se avaliará a atitude física e comportamental em situação de comunicação;
- A expressão verbal, em que se avaliará a sequência lógica do raciocínio, a facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões;
- A sociabilidade, em que se avaliará a capacidade de relacionamento em contexto laboral (com os colegas, chefias e público em geral);
- A experiência, em que se avaliará a relevância de experiências profissionais anteriores para o exercício das funções postas a concurso;
- O espírito crítico, em que se avaliará a capacidade de análise na abordagem de problemas;
- A maturidade, em que se avaliará capacidade de afirmação, assertividade, de fazer escolhas, tomar decisões, aceitar críticas e dominar as emoções.

4.2. 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.

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

Postura Física e Comportamental

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

	entrevistadores.
--	------------------

Expressão verbal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	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.
12,00	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.
16,00	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.
20,00	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.

Sociabilidade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental e não evidenciou uma atitude conciliadora, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de sociabilidade.
8,00	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 conciliadora, permitindo prognosticar fraca capacidade de sociabilidade.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal em contexto laboral, revelando

	preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em adotar 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.
16,00	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.
20,00	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 que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de sociabilidade.

Experiência

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	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
8,00	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
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar

Espírito Crítico

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

Maturidade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	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 suas emoções.
8,00	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 suas emoções.
12,00	Demonstrou alguma capacidade de afirmação e assertividade, bem como capacidade de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram ponderação e alguma capacidade de aceitar críticas e controlar as emoções.
16,00	Demonstrou uma boa capacidade de afirmação e assertividade, bem como de fazer escolhas e tomar decisões. As respostas revelaram bastante ponderação e manifestou facilidade em receber uma crítica e em dominar as suas emoções.
20,00	Demonstrou uma 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 uma crítica e em dominar as suas emoções.

4.4. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos.

4.5. 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:

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

Em que:

EPS = Classificação da entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** - Sistema de classificação final, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção prova de conhecimentos, exame psicológico de seleção e entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = (PC \times 35\%) + (PSI \times 30\%) + (EPS \times 35\%)$$

Em que:

CF = Classificação final do candidato, expressa de 0 a 20 valores;

PC = Avaliação obtida na da prova de conhecimentos, com uma ponderação de 35%;

PSI = Avaliação obtida no exame psicológico de seleção, com uma ponderação de 30%;

EPS = Avaliação obtida na entrevista profissional de seleção, com uma ponderação de 35%.

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

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

III - Relativamente ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de preferência previstos no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção prova de conhecimentos;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção exame psicológico de seleção;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção entrevista profissional de seleção;

- d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "postura física e comportamental";
- e) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "sociabilidade";
- f) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "maturidade".

IV – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 13:00 horas e 35 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

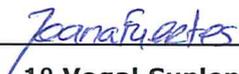
O Júri



Presidente



1º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente