



ATA Nº 1

-----Aos onze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e dezoito, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos: Superintendente António Salgado Rosa, Diretor Municipal do Gabinete de Segurança e Proteção Civil, presidente do júri, Dr.ª Paula Bandeiras, Diretora de Departamento de Polícia Municipal e Fiscalização e Dr.ª Cristina Andrade, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, na qualidade de membros do Júri do concurso externo de ingresso para admissão de estagiários ao provimento de quinze postos de trabalho de Agentes Municipais de 2.ª classe da carreira de Polícia Municipal, para a Polícia Municipal e Fiscalização, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.-----

-----Aberta a presente reunião às nove horas e trinta minutos, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção a aplicar para seleção dos candidatos serão através de uma prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos, um exame psicológico de seleção, um exame médico de seleção e uma entrevista profissional de seleção, todos de carácter eliminatório.-----

-----A prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções de Agente de Polícia Municipal. É composta por duas partes, cada uma delas com a duração de quarenta e cinco minutos, sendo a primeira relativa a conhecimentos gerais e a segunda sobre legislação específica abaixo expressamente referida. Cada prova é pontuada, na escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A prova de conhecimentos gerais pretende avaliar os conhecimentos de cultura geral e o domínio da língua portuguesa. A prova de conhecimentos específicos incidirá sobre a legislação a seguir indicada, com consulta dos diplomas legais na sua versão atualizada, sem anotações e em suporte de papel, designadamente: Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais - Lei n.º 19/2004, de 20 de maio; Portaria 304-A/2015, de 22 de setembro; 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 16 de setembro; Novo Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime Jurídico das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro; Código da Estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio.-----

-----Exame psicológico de seleção: visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos, através da utilização de técnicas psicológicas, a fim de determinar a sua adequação à função de Agente de Polícia Municipal. Aos candidatos 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, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos, a menção «Favorável».-----



-----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, devendo ser respeitada obrigatoriamente a tabela de inaptidões constantes do Anexo I à Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, de entre outras que se entenda conveniente. No exame médico será atribuída a classificação de «Apto» ou «Não apto», sendo eliminados os candidatos que receberem esta última classificação. -----

-----Entrevista profissional de seleção: visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo considerados como parâmetros relevantes a postura física e comportamental, a expressão verbal, a sociabilidade, a experiência, o espírito crítico e a maturidade do candidato. -----

-----A avaliação final do candidato será apurada através da apreciação e ponderação das provas de conhecimentos, do exame psicológico e da entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos: Prova teórica de conhecimentos: cada uma das partes de que é composta (conhecimentos gerais e conhecimentos específicos) é pontuada de 0 a 20, sendo a nota do conjunto calculada segundo a seguinte fórmula: $PTC = (PCG \times 40) + (PCE \times 60)$, em que: -----

PTC = Nota da prova teórica de conhecimentos, expressa de 0 a 20 valores; -----

PCG = Nota da prova de conhecimentos gerais, com uma ponderação de 40 %; -----

PCE = Nota da prova de conhecimentos específicos, com uma ponderação de 60 %. -----

-----A nota de avaliação do candidato será apurada segundo a seguinte fórmula: $AV = (PTC \times 20) + (PSI \times 20) + (EPS \times 60)$, em que: -----

AV = Nota final da avaliação do candidato, expressa de 0 a 20 valores; -----

PTC = Nota da prova teórica de conhecimentos, com uma ponderação de 20 %; -----

PSI = Nota do exame psicológico de seleção, com uma ponderação de 20 %; -----

EPS = Nota da entrevista de seleção, com uma ponderação de 60 %. -----

-----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. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,






