



## ATA N.º 1

### REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO DA CATEGORIA DE FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Ao décimo sétimo dia do mês de abril do ano dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado na Proposta de Deliberação n.º 176/2026, de 18 de março, aprovada na 9.ª reunião ordinária da Câmara Municipal de Loures realizada em 26 de março de 2026.

Presentes:

Presidente:

Artur Ribeiro Serafim, Comandante do Serviço da Polícia Municipal de Loures.

Vogais:

Célia Vanessa Antunes Veríssimo, Técnica Superior do Serviço da Polícia Municipal de Loures, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Teresa Alexandra Nunes Braz Figueiredo, Técnica Superior da Divisão de valorização Profissional.

João Alexandre Tapadas Marques Santos, Técnico Superior do Serviço da Polícia Municipal de Loures;

Maria Cristina da Silva da Costa, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de conhecimentos

1.1.2. Avaliação curricular

1.1.3. Entrevista de avaliação de competências

1.1.4. Avaliação psicológica

1.2. Método facultativo – Entrevista de avaliação de competências e exame médico.

1.3. Sistema da classificação final

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **1.1. Métodos obrigatórios**

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **1.1.1. Prova de conhecimentos**

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com a duração de 90 minutos.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas, em formato papel, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação, na sua redação atual:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime Geral das Contraordenações (RGCO), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
- Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais, aprovada pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto;
- Regime Jurídico das Contraordenações Económicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro;
- Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/1999, de 16 de dezembro;
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, que estabelece o regime da carreira especial de fiscalização.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

#### **1.1.2. Avaliação curricular.**

A valoração da **avaliação curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;

- b) *Formação profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação do desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

**AC** – Classificação da avaliação curricular

**HA** – Habilitação académica

**FP** – Formação profissional

**EP** – Experiência profissional

**AD** – Avaliação do desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

**a) Fator de habilitação académica (HA)**

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado - 18 valores;
- Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado - 20 valores.

**b) Fator de formação profissional (FP)**

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Descrição	Classificação
Sem formação	8,00

Descrição	Classificação
Até 18 horas	10,00
De 18 a 36 horas	12,00
De 36 a 54 horas	14,00
De 54 a 72 horas	16,00
De 72 a 90 horas	18,00
Mais de 90 horas	20,00

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 7 horas para cada período de 1 dia.

### c) Fator de experiência profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

**EP** – Valor do fator experiência profissional

**TS** – Tempo de serviço

**C** – Complexidade

A avaliação do subfator tempo de serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00
7 a 12	9,50
13 a 18	11,00
19 a 24	12,50
25 a 30	14,00
31 a 36	15,50
37 a 42	17,00
43 a 48	18,50
Mais de 48	20,00

Quanto à avaliação do subfator *complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

<b>Complexidade</b>	<b>Classificação</b>
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação das categorias/profissões, não estabelecendo qualquer grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	6,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, mas sem adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	8,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	10,00
O <i>curriculum</i> revela a experiência profissional com referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	12,00
O <i>curriculum</i> está estruturado, organizado de forma cronológica e revela experiência profissional pertinente para o posto de trabalho concursado. Demonstra algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	14,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	16,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um muito bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	18,00
O <i>curriculum</i> está muito bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um excelente grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	20,00

#### **d) Fator de avaliação de desempenho (AD)**

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

<b>Escala do SIADAP</b>	<b>Classificação</b>
1,000 – 1,499	4,00
1,500 – 1,999	8,00

<b>Escala do SIADAP</b>	<b>Classificação</b>
2,000 – 3,999	12,00
4,000 – 4,499	16,00
4,500 – 5,000	20,00

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

### **1.1.3. Entrevista de avaliação de competências**

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da entrevista de avaliação de competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \frac{\text{C1} + \text{C2} + \text{C3}}{3}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de avaliação de competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

<b>Fundamentação da classificação</b>	<b>Classificação</b>
O candidato não demonstra a competência.	6,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas não os relaciona com situações reais, já vivenciadas.	8,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	10,00
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação médio e 1 comportamento com grau de verificação baixo.	12,00

<b>Fundamentação da classificação</b>	<b>Classificação</b>
Competência demonstrada a um nível bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 3 comportamentos com grau de verificação médio.	14,00
Competência demonstrada a um nível muito bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 1 comportamento com grau de verificação elevado e 2 comportamentos com grau de verificação médio.	16,00
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação elevado e 1 comportamento com grau de verificação médio.	18,00
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais de forma elevada.	20,00

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

#### **1.1.4. Avaliação psicológica**

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao perfil profissional/competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

#### **1.2. Métodos facultativos**

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de

competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.

De forma a avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, que constam no anexo II da presente Ata, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar ainda o método de seleção facultativo: Exame Médico.

O exame médico será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

### **1.3. Sistema da classificação final**

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

#### **Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:**

Avaliação curricular (AC) – 70%;

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – 30%;

**Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC**

#### **Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1**

Prova de conhecimentos (PC) – 70%;

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – 30%;

**Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC**

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não Apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

## **2. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC “orientação para a colaboração”;
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC “orientação para a mudança e inovação”;
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC “comunicação”;
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação crescente de entrega da candidatura no Portal do Recrutamento

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

#### O JÚRI

---

(Artur Ribeiro Serafim)

---

(Célia Vanessa Antunes Veríssimo)

---

(Teresa Alexandra Nunes Braz Figueiredo)

---

(João Alexandre Tapadas Marques Santos)

---

(Maria Cristina da Silva da Costa)