



ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO CONCURSO INTERNO DE ACESSO MISTO PARA OCUPAÇÃO DE DEZOITO POSTOS DE TRABALHO DE AGENTE MUNICIPAL DE 1.ª CLASSE

Ao oitavo dia do mês de maio do ano dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado na Proposta de Deliberação n.º 177/2026, aprovada na 9.ª reunião ordinária da Câmara Municipal de Loures, realizada a 26 de março de 2026.

Presentes:

Presidente:

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

Vogais efetivos:

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

Carmen Anjos Pereira da Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

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

1. Métodos de seleção a aplicar;
2. Classificação final;
3. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Métodos de seleção a aplicar

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, os métodos de seleção a utilizar serão a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção, previstos no artigo 19.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.

1.1 Avaliação curricular

O júri deliberou, por unanimidade, que 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 o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado;
- d) *Avaliação do desempenho*, relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos, de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular será classificada de 0 a 20 valores, utilizando-se a seguinte fórmula:

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

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular

HA – Habilitação acadêmica

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 acadêmica (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:

Duração	Valoração
Sem formação	8 valores
Até 6 horas	12 valores
De 7 a 19 horas	16 valores
Igual ou superior a 20 horas	20 valores

c) Fator de experiência profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da avaliação do tempo de serviço, sendo ponderada a duração do exercício das funções na categoria de Agente Municipal de 2ª Classe, convertendo-se o tempo de serviço apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores de acordo com o quadro seguinte:

Meses	Classificação
Até 42	12 valores

Meses	Classificação
43 a 48	14 valores
49 a 54	16 valores
55 a 60	18 valores
Mais de 60	20 valores

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, relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Quando não exista avaliação de desempenho para o período em causa, por motivos não imputáveis aos candidatos, será considerada a classificação de 12 valores.

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

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

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.

1.2 Entrevista profissional de seleção

O júri deliberou, por unanimidade, que a entrevista profissional de seleção será aplicada a todos os candidatos aprovados na avaliação curricular, será avaliada na escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 20 minutos e serão abordados os seguintes assuntos relacionados com cada um dos fatores de avaliação:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
<i>F1</i>	Motivação e interesses profissionais	As opções tomadas ao longo do percurso profissional, conjugado com os interesses profissionais e a sua utilidade no exercício de funções.

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F2	Relacionamento interpessoal	A atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, bem como o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	A capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Classificação	Fundamentação da classificação
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
10,00	As opções tomadas em contexto profissional projetam alguma maturidade e ponderação na escolha de especialização. Revelou alguma noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar alguma motivação para as funções a exercer.
12,00	Evidenciou interesse em conseguir uma realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam alguma maturidade e ponderação na escolha de especialização. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar motivação para as funções a exercer.
14,00	Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar motivação para as funções a exercer.
16,00	Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam uma boa maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar uma boa motivação para as funções a exercer.
18,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma boa realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam uma maturidade muito boa e ponderação na escolha de especialização. As expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar muito boa motivação para as funções a exercer.

Classificação	Fundamentação da classificação
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma excelente realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam uma maturidade notável e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

Relacionamento interpessoal

Classificação	Fundamentação da classificação
8,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
10,00	Evidenciou compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo mas projetou alguma dificuldade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, no entanto, permite uma avaliação positiva da capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Evidenciou um nível de compreensão adequado da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando uma aceitável integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação positiva da capacidade de relacionamento interpessoal.
14,00	Evidenciou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando alguma facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação positiva da capacidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Evidenciou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
18,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando uma grande facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma excelente avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Classificação	Fundamentação da classificação
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.
10,00	Evidenciou alguma dificuldade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista nem sempre foi coerente e objetivo, mas projetou uma atitude empática.
12,00	Conseguiu manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, revelando um adequado nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
14,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, revelando um adequado nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
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 bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
18,00	Evidenciou uma grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi muito coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou uma grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi muito coerente e objetivo, com um vocabulário muito rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da **entrevista profissional de seleção** obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{F1 + F2 + F3}{3}$$

Sendo que:

EPS - Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

2. Classificação final

A classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 50\%AC + 50\%EPS$$

Sendo:

CF – Classificação final;

AC – Avaliação curricular;

EPS – Entrevista profissional de seleção.

Considerar-se-ão não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

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

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1, do artigo 37.º, do Decreto-Lei 204/98 de 11 de julho, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação, nos termos do n.º 3 da citada disposição legal:

1.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS - “Motivação e interesses profissionais”;

2.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS - “Relacionamento interpessoal”;

3.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS - “Capacidade de comunicação”.

Conforme deliberação tomada na 9.ª reunião ordinária da Câmara Municipal de Loures, realizada a 26 de março de 2026, após a aplicação dos métodos de seleção e a ordenação final dos candidatos, 13 postos de trabalho serão ocupados por trabalhadores integrados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Loures e os restantes 5 por trabalhadores não pertencentes ao referido mapa.

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, nos termos do previsto na alínea g), n.º 1, do art.º 27 do Decreto Lei n.º 204/98 de 11 de julho.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI

(Artur Ribeiro Serafim)

(Célia Vanessa Antunes Veríssimo)

(Carmen Anjos Pereira da Silva)