



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ENCARREGADO OPERACIONAL (ELETRICISTA)

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas e quinze minutos, reuniu na sala de reuniões do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sita no Campo Grande, n.º 27, Bloco E, 11.º piso, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Encarregado Operacional (Eletricista), constituído pelo Diretor do Departamento de Instalações Elétricas e Mecânicas da Câmara Municipal de Lisboa, António Carlos de Jesus Dimas, na qualidade de Presidente, pelo Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, Guilherme Manuel Louro da Silva Rómulo, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo, e pela Chefe da Divisão de Iluminação Pública da Câmara Municipal de Lisboa, Paula Cristina Lopes Mâncio dos Santos, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I – Identificar os requisitos habilitacional e profissional exigidos para Encarregado Operacional (Eletricista);

Ponto II – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto III – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto IV – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I – REQUISITOS HABILITACIONAL E PROFISSIONAL

A categoria de Encarregado Operacional (Eletricista), da carreira geral de Assistente Operacional com o grau 1 de complexidade funcional, depende da titularidade de escolaridade obrigatória, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a alínea c) do n.º 1, o n.º 2 do artigo 88.º e anexo, todos da LTFP.

Considerando, ainda, o disposto na Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 72/2020, de 22 de setembro, que estabelece os requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas, o desempenho de funções de Encarregado Operacional (Eletricista) depende de inscrição na Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG) como técnico responsável pela execução de instalações elétricas de serviço particular.



Por conseguinte, o recrutamento para a categoria de Encarregado Operacional (Eletricista) depende do preenchimento dos seguintes requisitos habilitacional e profissional:

- Titularidade da escolaridade obrigatória;
- Inscrição na Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG) como técnico responsável pela execução de instalações elétricas de serviço particular.

Ponto II – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho das funções de Encarregado Operacional (Eletricista) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no mapa de pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2022, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 16/AML/2022, de 27 de janeiro, publicada no 3.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1460, de 10 de fevereiro de 2022:

Encarregado Operacional (Eletricista) – *“Exerce funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável; realiza tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, nomeadamente: responsabiliza-se pela afetação dos trabalhadores que supervisiona aos diferentes trabalhos em execução, coordenando-os no exercício das suas atividades; reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento dos trabalhos e de eventuais irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste diretrizes que devem orientar o trabalho; desloca-se às obras que lhe estão adstritas, observando o seu andamento e providenciando a resolução de qualquer problema; procede à inventariação das faltas e entradas de serviço do pessoal, regista e calendariza os pedidos de férias, com vista a assegurar o bom funcionamento das obras em execução; participa e descreve acidentes de trabalho.”*

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Coordenação:** em que se avalia a capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns;
- 2. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- 3. Realização e Orientação para Resultados:** em que se avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;



4. Orientação para a Segurança: em que se avalia a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais;

5. Relacionamento Interpessoal: em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

6. Organização e Método de Trabalho: em que se avalia a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;

7. Otimização de Recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Ponto III – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.



1.1. A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e documentos normativos:

1.1.1 Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas - Artigos 70.º a 73.º e artigos 126.º a 132.º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 133.º a 143.º (Regime das Faltas) e artigos 176.º a 193.º (Regime Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, n.º 71/2018, de 31 de dezembro, n.º 79/2019, de 2 de setembro, n.º 82/2019, de 2 de setembro, e n.º 2/2020, de 31 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro;

1.1.2. Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

1.1.3. Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (RTIEBT), aprovadas pela Portaria n.º 949-A/2006, de 11 de setembro, alterada pela Portaria n.º 252/2015, de 19 de agosto, conforme estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 226/2005, de 28 de dezembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 11/2006, de 23 de fevereiro;

1.1.4. Infra-estruturas de Telecomunicações em Edifícios (ITED) - Capítulo VI, artigos 57.º a 86.º do Decreto-Lei n.º 123/2009, de 21 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 43/2009, de 25 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 258/2009, de 25 de setembro, pelas Leis n.º 47/2013, de 10 de julho, e n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 92/2017, de 31 de julho (retificado pela Declaração de Retificação n.º 26-A/2017, de 28 de setembro), e pelo Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho;

1.1.5. Normativos da Concessionária de Distribuição de Energia em Baixa Tensão, sobre os assuntos abaixo indicados, encontrando-se os respetivos documentos normativos disponíveis em <https://www.e-redes.pt/pt-pt/clientes-e-parceiros/profissionais/documentos-normativos>:

DMA-C33-200 - Cabos Isolados de baixa tensão;

DMA-C71-110 - Luminárias de iluminação pública para lâmpadas de vapor de sódio de alta pressão;

DMA-C71-111 - Luminárias de iluminação pública: tecnologia LED;

DMA-C71-200 - Balastros eletrónicos com aplicação na iluminação pública para lâmpadas de descarga de sódio de alta pressão e iodetos metálicos;

DMA-C71-210 - Balastros indutivos para lâmpadas de descarga de vapor de sódio de alta pressão;

DMA-C71-250 - Condensadores para circuitos com lâmpadas de descarga de alta pressão;

DMA-C71-270 - Ignitores para lâmpadas de descarga;

DMA-C71-590 - Quadro elétrico de alimentação para Iluminação Pública.



1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e os documentos normativos em suporte papel (não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação), desde que não anotados nem comentados, referidos nos pontos 1.1.1. a 1.1.5.

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.4., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.2.3. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1. a 1.1.4. encontra-se disponível no *síte* do Diário da República, em <https://dre.pt>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto II. desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

3.1. **Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida18 valores

3.1.2. Pela detenção de escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida20 valores



3.1.3. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, designadamente nas áreas de Instalações Elétricas, Infra-estruturas de Telecomunicações em Edifícios, Liderança, Gestão de Conflitos, Procedimento Administrativo e Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 90 horas (inclusive)4 valores
- Superior a 90 horas até 140 horas (inclusive)5 valores
- Superior a 140 horas até 190 horas (inclusive)6 valores
- Superior a 190 horas até 240 horas (inclusive)7 valores
- Superior a 240 horas até 290 horas (inclusive)8 valores
- Superior a 290 horas até 340 horas (inclusive)9 valores
- Superior a 340 horas10 valores

3.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, designadamente nas áreas de Higiene e Segurança, Primeiros Socorros e Informática, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 90 horas (inclusive)1 valor
- Superior a 90 horas até 140 horas (inclusive)1,5 valores
- Superior a 140 horas até 190 horas (inclusive)2 valores
- Superior a 190 horas até 240 horas (inclusive)2,5 valores
- Superior a 240 horas até 290 horas (inclusive)3 valores
- Superior a 290 horas até 340 horas (inclusive)3,5 valores
- Superior a 340 horas4 valores

3.2.1.3. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1. e 3.2.1.2., esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;



- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas grelhas previstas nos pontos 3.2.1.1. e 3.2.1.2.;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Experiência profissional como Encarregado Operacional na área de Eletricista, do seguinte modo:

3.3.1.1. Até um ano completo8 valores

3.3.1.2. Por cada ano completo a mais1 valor

3.3.2. Por cada ano completo de experiência profissional como Encarregado Operacional em qualquer outra área de atividade0,5 valores, até ao máximo de 2 valores

3.3.3. Por cada ano completo de experiência profissional como Assistente Operacional na área de Eletricista0,2 valores, até ao máximo de 4 valores

3.3.4. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Nas categorias indicadas nos pontos 3.3.1., 3.3.2. e 3.3.3. é contabilizado o tempo de experiência profissional que o candidato detenha em categorias que, na sequência de alteração do regime jurídico das carreiras da função pública, tenham transitado para as previstas nos referidos pontos;
- e) Caso o candidato detenha a experiência profissional descrita nos pontos 3.3.2. e 3.3.3., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação do ponto 3.3.1., não podendo ultrapassar os 20 valores.



3.4. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,25 HA + 0,25 FP + 0,5 EP$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto II. desta Ata, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência	20 valores
Detém um nível bom da competência	16 valores
Detém um nível suficiente da competência	12 valores
Detém um nível reduzido da competência	8 valores
Detém um nível insuficiente da competência	4 valores

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores.....	nível Elevado
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores.....	nível Bom
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....	nível Suficiente
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores.....	nível Reduzido
Inferior a 6 valores.....	nível Insuficiente



4.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5.2. A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

5.2.1. Interesse e Motivação Profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções dos lugares a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica, formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Lisboa, em particular.

Valoração

4 valores – Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função

20 valores – Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função

5.2.2. Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função dos lugares a prover, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração

4 valores – Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função



- 8 valores – Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função
- 12 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função
- 16 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função
- 20 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função

5.2.3. Integração Sociolaboral:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.

Valoração

- 4 valores – Não manifestou capacidade de integração sociolaboral
- 8 valores – Manifestou pouca capacidade de integração sociolaboral
- 12 valores – Manifestou razoável capacidade de integração sociolaboral
- 16 valores – Manifestou boa capacidade de integração sociolaboral
- 20 valores – Manifestou muito boa capacidade de integração sociolaboral

5.2.4. Capacidade de Expressão e Comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração

- 4 valores – Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
- 8 valores – Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação
- 12 valores – Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação
- 16 valores – Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação
- 20 valores – Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação

5.3. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valores..... nível Elevado
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores..... nível Bom
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores..... nível Suficiente
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores..... nível Reduzido
- Inferior a 6 valores..... nível Insuficiente

5.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.



5.4. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente Ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ponto IV – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

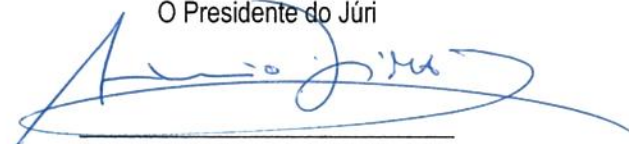


C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º - Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o caso);
- 3.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “*Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função*”;
- 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “*Interesse e Motivação Profissional*”;
- 5.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “*Integração Sociolaboral*”;
- 6.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (eletricista), devidamente comprovado por documentação idónea, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 7.º - Os candidatos com mais horas de formação profissional na área de atividade (eletricista), devidamente comprovadas por documentação idónea, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 8.º - Os candidatos com mais tempo de serviço prestado na função pública em municípios e/ou em freguesias, à data do termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 9.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “*Capacidade de Expressão e Comunicação*”.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri



(António Carlos de Jesus Dimas)

O 1.º Vogal Efetivo



(Guilherme Manuel Louro da Silva Rómulo)

A 2.ª Vogal Efetiva



(Paula Cristina Lopes Mâncio dos Santos)