



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA)

ATA N.º 1

Aos 30 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sitas no Campo Grande, n.º 27, Bloco E, 11º andar, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para a categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica), constituído pelo Diretor do Departamento de Instalações Elétricas e Mecânicas, Eng.º António Carlos de Jesus Dimas, na qualidade de Presidente, pelo Técnico Superior (Engenharia Mecânica) José Mário Barradas Calvo, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo, e pelo Técnico Superior (Engenharia Mecânica) Luís Filipe Bagagem Grosso, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II - 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 III - Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

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

Ponto I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Engenharia Mecânica) 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 2024, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 590/AML/2023, de 12 de dezembro, publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1557, de 21 de dezembro de 2023:

Técnico Superior (Engenharia Mecânica) – “Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; em virtude de ser detentor da qualidade de membro efetivo da respetiva ordem profissional legalmente aprovada, pode executar as tarefas e exercer as funções que sejam permitidas pelo normativo estatutário e/ou ético em vigor na mesma.”

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



1. **Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
2. **Análise da Informação e Sentido Crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
3. **Iniciativa e Autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
4. **Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;
5. **Trabalho de Equipa e Cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Ponto II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou 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 e Entrevista de Avaliação de Competências (e que não tenham declarado afastar a aplicação destes dois métodos de seleção no formulário de candidatura);
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização 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 e legislação:

1.1.1. Código do Procedimento Administrativo – Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 67.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º, todos do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro;

1.1.2. Regime Jurídico das Autarquias Locais – Artigos 1.º a 6.º e artigos 23.º a 62.º do Anexo I aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro, e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro, e alterada pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março, n.º 69/2015, de 16 de julho, n.º 7-A/2016, de 30 de março, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 50/2018, de 16 de agosto, n.º 66/2020, de 4 de novembro, e n.º 24-A/2022, de 23 de dezembro, n.º 82/2023, de 29 de dezembro e pelo Decreto Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro;

1.1.3. Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador e do Empregador Público, Tempos de não trabalho, Regime das Férias e Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas e Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas – Artigos 70.º a 73.º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 122.º a 143.º (Tempos de não trabalho, Regime das Férias e 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, e 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, e n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis 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 pelos Decretos-Leis n.º 51/2022, de 26 de julho, n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, n.º 53/2023, de 5 de julho, n.º 12/2024, de 10 de janeiro e n.º 13/2024, de janeiro.

1.1.4. Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública - SIADAP - 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, n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março de 2024, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

1.1.5. Código dos Contratos Públicos - Artigos 1.º a 3.º Artigos 16.º a 22.º, artigo 40.º a 43.º, artigos 112.º a 129.º e artigo 219.º-H do Código dos Contratos Públicos aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atualmente em vigor resultante das alterações e republicação efetuadas pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas Declarações de Retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro, e n.º 42/2017, de 30 de novembro), e alterado pelos Decretos-Leis n.º 33/2018, de 15 de maio, e n.º 170/2019, de



4 de dezembro, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março, pelo Decreto-Lei n.º 14-A/2020, de 7 de abril, pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho, e pelos Decretos-Leis n.º 78/2022, de 7 de novembro, e n.º 54/2023, de 14 de julho;

1.1.6. Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2021, de 19 de novembro - Estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, transpondo a Diretiva (UE) 2018/844 e parcialmente a Diretiva (UE) 2019/944;

1.1.7. Portaria n.º 138-G/2021, de 1 de julho - Estabelece os requisitos para a avaliação da qualidade do ar interior nos edifícios de comércio e serviços, incluindo os limiares de proteção, condições de referência e critérios de conformidade, e a respetiva metodologia para a medição dos poluentes e para a fiscalização do cumprimento das normas aprovadas;

1.1.8. Portaria n.º 138-H/2021, de 1 de julho - Regulamenta as atividades dos técnicos e as competências da entidade gestora do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios e fixa os valores do registo dos certificados energéticos;

1.1.9. Portaria n.º 138-I/2021, de 1 de julho - Regulamenta os requisitos mínimos de desempenho energético relativos à envolvente dos edifícios e aos sistemas técnicos e a respetiva aplicação em função do tipo de utilização e específicas características técnicas;

1.1.10. Decreto-Lei n.º 102/2021, de 19 de novembro - Estabelece os requisitos de acesso e de exercício da atividade dos técnicos do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios;

1.1.11. Decreto-Lei n.º 97/2017, de 10 de agosto, retificado pela Declaração de Retificação n.º 34/2017 de 9 de outubro, e alterado pela Lei n.º 59/2018, de 21 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro - Estabelece o regime das instalações de gases combustíveis em edifícios;

1.1.12. Lei n.º 15/2015, de 16 de fevereiro - Estabelece os requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais que atuam na área dos gases combustíveis, dos combustíveis e de outros produtos petrolíferos, conformando-o com a disciplina da Lei n.º 9/2009, de 4 de março, e do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que transpuseram as Diretivas n.º (s) 2005/36/CE, de 7 de setembro, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, e 2006/123/CE, de 12 de dezembro, relativa aos serviços no mercado interno, e procede à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 267/2002, de 26 de novembro;

1.1.13. Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de julho, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 75/2011, de 20 de junho e n.º 9/2021, de 29 de janeiro - Estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respetivos acessórios;

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação em suporte papel, desde que não anotada nem comentada, referida nos pontos 1.1.1. a 1.1.13., não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.13., 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 1.1.13. encontra-se disponível no *site* do Diário da República, em <https://diariodarepublica.pt/dr/home>.

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: 90 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 I desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2. 1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

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

3.1.1. Ponderação da média final da habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica).

3.1.1.1. Pela detenção de doutoramento em área diretamente relacionada com a atividade de Engenharia Mecânica, acresce 3 valores, até ao máximo de 20 valores.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

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

b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica);

c) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a



Handwritten signature and initials in blue ink.

titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

d) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica considerada pertinente para ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica) e/ou de um curso superior que não confira o grau de licenciatura, será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada;

e) Caso o candidato reúna o(s) requisito(s) referido(s) no ponto 3.1.1.1., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação do ponto 3.1.1., até ao máximo de 20 valores.

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 4 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. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas3 valores
- Superior a 200 horas4 valores

3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas1,5 valores
- Superior a 200 horas2 valores

3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 150 horas2 valores
- De 151 horas até 200 horas2,6 valores
- De 201 horas até 250 horas3,2 valores



Handwritten signature and initials in blue ink.

- De 251 horas até 300 horas3,8
valores
- De 301 horas até 350 horas4,4
valores
- De 351 horas até 400 horas5
valores
- Superior a 400 horas6
valores

3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 150 horas1
valor
- De 151 horas até 200 horas1,4
valores
- De 201 horas até 250 horas1,8
valores
- De 251 horas até 300 horas2,2
valores
- De 301 horas até 350 horas2,6
valores
- De 351 horas até 400 horas3
valores
- Superior a 400 horas4
valores

3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., 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 frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas grelhas previstas nos pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4.;
- 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;



[Handwritten signature]

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 no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Engenharia Mecânica, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

3.3.1.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local.....6
valores

3.3.1.2. Em serviços da Administração Local.....8
valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local.....10 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Local.....12
valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local, acresce.....0,5
valores

3.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Local, acresce.....1
valor

3.3.5. 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;



Handwritten signature in blue ink

- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período temporal, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2., não podendo ultrapassar os 20 valores.

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.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 aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na sua redação original, uma vez que as alterações operadas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, ainda não são passíveis de ser consideradas no âmbito do presente procedimento concursal, atendendo à data de entrada em vigor do citado Decreto-Lei.

3.5. 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:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$



Handwritten signature in blue ink

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

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 é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas.

4.2. Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: entre 60 e 90 minutos.

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. 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 tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada do seguinte modo:

5.2.1. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de *Apto* resulta da classificação obtida na Prova de Conhecimentos e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

OF = PC

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos



5.2.2. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas naqueles métodos de seleção:

$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.3. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto III – 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 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

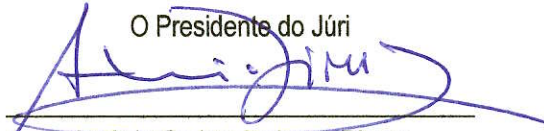
- 1.º - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica), sem prejuízo do disposto na alínea c) do ponto 3.1.2.;
- 2.º - Os candidatos com mais tempo de serviço prestado, na área de Engenharia Mecânica, em entidades da Administração Local, independentemente do tipo de vínculo, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 3.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de Engenharia Mecânica, em qualquer entidade, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 4.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 5.º - Primazia na submissão da candidatura na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.



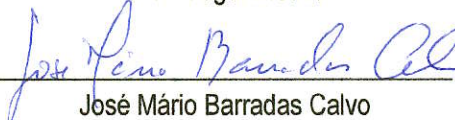
C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

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.

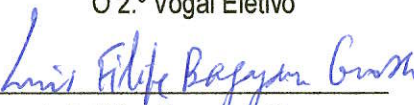
O Presidente do Júri


António Carlos de Jesus Dimas

O 1.º Vogal Efetivo


José Mário Barradas Calvo

O 2.º Vogal Efetivo


Luís Filipe Bagagem Grosso