



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ASSISTENTE OPERACIONAL  
(CALCETEIRO)**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e três dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício do Campo Grande, n.º 25, 1.º, sala 6, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Assistente Operacional (Calceteiro), constituído pela Técnico Superior (História), Rui Manuel da Silva Matos, na qualidade de Presidente, pelo Encarregado Geral Operacional (Obras), Jorge Manuel Maia Gouveia, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo, e pelo Encarregado Operacional (Calceteiro) Paulo Fernando Gomes de Almeida, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I** – Definir a formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes em alternativa às habilitações exigidas;

**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 – Definir a formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes em alternativa às habilitações exigidas**

1. Considerando a escassez de candidaturas em anteriores procedimentos concursais para postos de trabalho iguais ou semelhantes aos postos a concurso no presente procedimento, excecionalmente, ao abrigo do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, o júri delibera desde já admitir a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da escolaridade obrigatória, comprove dispor de formação profissional e, ou, experiência profissional, na área para a qual o procedimento é aberto – calceteiro, com fundamento no seguinte:

a) A categoria de Assistente Operacional (Calceteiro), da carreira geral de Assistente Operacional, de grau 1 de complexidade funcional, exige a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (adiante designada por LTFP), conjugada com a alínea c) do n.º 1 e com o n.º 2 ( e anexo), ambos do artigo 88.º da referida LTFP;

b) De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 34.º da LTFP e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, apenas pode ser candidato ao procedimento concursal quem seja titular do nível habilitacional e, quando aplicável, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;



c) Excepcionalmente, nos termos do n.º 2 do referido artigo 34.º, a publicitação do procedimento pode prever a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação;

d) A Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria) no seu artigo 3.º alínea a) estabelece como garantia do procedimento concursal de recrutamento que as regras e critérios são determinados em momento prévio à publicitação da abertura do procedimento concursal.

2. Assim, excepcionalmente, ao abrigo do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, o júri desde já admite a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da escolaridade obrigatória, comprove dispor de formação profissional, no mínimo de 30 horas, e, ou, experiência profissional, no mínimo de 6 meses, na área para a qual o procedimento é aberto – calceteiro, nos seguintes termos:

2.1. A formação profissional deve ser comprovada por documentos emitidos por entidades acreditadas, que refiram expressamente a área da formação de calceteiro e o número de horas de formação profissional.

2.1.1. Caso nos certificados de formação profissional 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;

2.1.2. Caso nos certificados de formação profissional 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;

2.1.3. Caso nos certificados de formação profissional, exista discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

2.2. A experiência profissional deve ser comprovada por documentos emitidos pelas respetivas entidades para as quais exerça ou tenha exercido as funções na área de calceteiro, que contenham a discriminação das funções efetivamente desempenhadas e a duração do período de trabalho nas mesmas.

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

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Calceteiro) atendeu à caracterização do posto 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, tomada em reunião de 12 de dezembro de 2023 e publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1557, de 21 de dezembro de 2023:

**Assistente Operacional (Calceteiro)** – Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Assim, considerando a referida caracterização do posto 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 exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. 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.

**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**

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da LTFP e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da mesma, 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 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 Exame Médico.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Exame Médico.

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

- 1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.



*Handwritten signature*

1.1. A Prova de Conhecimentos consistirá em assentamento de revestimento em calçada média de cubos de calcário, incluindo fechamento de juntas, compactação do revestimento, por intermédio de placa vibratória ou maço, devendo o candidato proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito.

1.2. A Prova de Conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

**A – Atitude perante a tarefa**

Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.

**Valoração:**

2 valores – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;

4 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;

6 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança.

**B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios**

Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.

**Valoração:**

2 valores – Revela dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

4 valores – Revela razoável capacidade de seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

6 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa

**C – Qualidade de execução da tarefa**

Apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa.

**Valoração:**

0 valores – Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução;

2 valores – Executa a tarefa de forma incompleta com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;

4 valores – Executa a tarefa de forma incompleta com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;

6 valores – Executa a tarefa de forma incompleta com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução;

8 valores – Executa a tarefa de forma completa e revela bom conhecimento das técnicas necessárias à sua execução.



*Handwritten signature*

1.3. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Qualidade de execução da tarefa

1.4. Duração máxima da Prova de Conhecimentos Prática: 30 minutos.

1.5. Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos:

1.5.1. Manual "A Calçada Passo a Passo" - Escola de Jardinagem e Calceteiros – CML | DMRH |DDF

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

1.5.2.1. Durante a realização da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada nos pontos 1.5.1.;

1.5.2.2. A bibliografia mencionada no ponto 1.5.1. será disponibilizada na Plataforma de Gestão de Processos de Recrutamento da Câmara Municipal de Lisboa em <http://recrutamento.cm.lisboa.pt>.

**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. da presente 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 o posto 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)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida.....19 valores;

3.1.2. Pela detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida.....20 valores;



*Handwritten signature in blue ink*

**3.1.3.** Caso o candidato detenha vínculo de emprego público obtido através de substituição de detenção da escolaridade obrigatória por formação profissional e, ou, experiência profissional..... 18 valores;

**3.1.4.** Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica, nos termos dos pontos 3.1.1 ou 3.1.2. 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, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 30 horas (inclusive)..... 2 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive)..... 3 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive)..... 4 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive)..... 5 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive)..... 6 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive)..... 7 valores
- De 201 horas até 250 horas (inclusive)..... 8 valores
- Superior a 250 horas..... 10 valores

**3.2.1.2.** Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, em área indiretamente relacionada com o desempenho da função..... 0,5 valores, até ao máximo de 4 valores.

**3.2.1.3.** Para efeitos de valoração da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) No que respeita ao ponto **3.2.1.1.**, o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- c) Relativamente à Formação Profissional prevista no ponto **3.2.1.1.**, em cujos certificados apenas é 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;



- d) Quanto à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1., em cujos certificados 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 do ponto 3.2.1.1., existir discrepância entre o número total de horas da 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 ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Calceteiro, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....8 valores

3.3.2. Por cada 12 meses completos a mais de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....acrescem 2 valores, até ao máximo de 12 valores.

3.3.3. Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada 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.

**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.

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

$$AC = 0,2 HA + 0,3 FP + 0,3 EP + 0,2 AD$$

Em que:



*Handwritten signature in blue ink*

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, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto II, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

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

**5. EXAME MÉDICO (EM)**, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

5.1. O exame médico será realizado atendendo ao estabelecido nos critérios clínicos para avaliação dos Riscos Profissionais identificados na Avaliação de Riscos específica elaborada pelos Serviços de Segurança do Trabalho do Departamento Saúde, Higiene e Segurança (DSHS) da CML, assim, como os indicadores de Saúde Ocupacional inerentes ao Protocolo de Prevenção e Vigilância de Saúde por categoria profissional.

5.2. Plano Nacional de Vacinação atualizado.

5.3. Questionários de antecedentes pessoais e profissionais.

5.4. Indicadores de saúde geral e de Saúde Ocupacional.

5.5. AUDIT C, Teste Fagerström, Teste Richmond, ASSIST.

5.6. Questionário da higiene sono:

5.6.1. Apneia do sono (Questionário STOP-BANG);

5.6.2. Questionário da qualidade do sono (Pittsburgh) e Sonolência (Epworth).

5.7. Questionário de Lesões Músculo-esqueléticas (LMELT).

5.8. Exames Analíticos Gerais: Hemograma completo, Glicemia, Creatinina, GamaGT, TGO, TGP, Colesterol Total, Colesterol HDL, Trigliceridos, Ácido úrico. Urina II.

5.8.1. Exames Analíticos Específicos: pesquisa de imunidade HB (Atc Anti-HBs).

5.9. Rastreio da visual com escalas ou com lentes: escala optométrica de Snellen, Wecker, Testes de visão cromática de Ishihara, avaliação do campo visual.

5.10. Rastreio da acuidade auditiva: audiograma tonal (dependendo do exame objectivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres de outras especialidades).





5.11. Rastreio da função Cardíaca: electrocardiograma simples (dependendo do exame objectivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres de outras especialidades).

5.12. Rastreio de patologia pulmonar ativa: RX Tórax PA (complementarmente ao Exame objectivo do médico); eventual Espirometria simples (dependendo do exame objectivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres da especialidade de Pneumologia).

5.13. Rastreio de LMELT - Lesões Músculo-esqueléticas Ligadas ao Trabalho: RX Coluna vertebral total em carga (2 planos), RX Joelhos (2 planos).

5.14. Avaliação Clínica completa com Exame Objectivo: Anamnese, Exame ectoscópico (pele e mucosas saudáveis), Exame neurológico sumário, Exame do aparelho respiratório, Exame do aparelho cardiovascular, Exame do aparelho digestivo, Exame oftalmológico, Exame otorrinolaringológico, Exame do aparelho osteoarticular, Exame estomatológico, Exame biométrico. Avaliação do desenvolvimento de referência para a idade e sexo, da função endócrina e metabólica.

5.15. Os candidatos devem no Exame Médico, ser portadores de toda a informação clínica que dispõem e de relatórios clínicos das especialidades médicas que os assistem. Assiste ao candidato o dever de colaboração. Após a consulta médica convocada formalmente, não serão aceites pedidos de reavaliação ou repetição do Exame Médico, nem aceites exames e informação clínica adicional relevante que tenha sido previamente omissa deliberadamente pelo candidato, com o objetivo de não colaboração com os serviços clínicos.

5.16. O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, no cumprimento da legislação aplicável.

## 6. ORDENAÇÃO FINAL

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 tenha uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

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 e expressa até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = PC$$

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



**6.3.** 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 e da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário de candidatura), os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Exame Médico (EM).

A fórmula aplicar a estes candidatos é  $OF = 0,5 AC + 0,5 EAC$ , desde que tenham obtido a menção classificativa de Apto no Exame Médico.

**6.4.** Para os restantes candidatos, os métodos a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e o Exame Médico (EM).

A fórmula  $OF = PC$  é aplicada aos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos desde que tenham na Avaliação Psicológica e no Exame Médico menção classificativa de Aptos.

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

#### **Ponto IV - Estabelecer 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 tempo de experiência profissional na área de atividade (Calceteiro) para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 2.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 3.º - Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo e da área de atividade, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 4.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.

Nada mais havendo a tratar, foi 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 de Júri

Rui Manuel da Silva Matos

O 1.º Vogal Efetivo

Jorge Manuel Maia Gouveia

O 2.º Vogal Efetivo

Paulo Fernando Gomes de Almeida