



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 A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO)**

ATA N.º 1

Aos 12 (doze) dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, 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 Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho), constituído pela Diretora de Departamento de Saúde, Higiene e Segurança, Dra. Cristina Isabel Filipe de Pinho, na qualidade de Presidente, pela Técnica Superior (Segurança e Higiene no Trabalho), Dra. Ana Maria Gouveia Rodrigues, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pela Técnica Superior (Segurança e Higiene no Trabalho), Dra. Sofia Monteiro de Matos Duarte André, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, 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 (Segurança e Higiene no Trabalho) 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, publicado no 3.º suplemento ao Boletim Municipal n.º 1460, de 10 de fevereiro de 2022:

Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho) – *“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; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade na área da prevenção e proteção contra riscos profissionais; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.”*



dina
Amato
Sara

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 proactivo 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, 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 no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.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 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 de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e



olinda
Shanta

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. Procedimento Administrativo – artigos 1º a 19º, artigos 53º a 64º, artigos 69º a 76º, artigos 82º a 88º, artigos 102º a 114º e artigos 121º a 125º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

1.1.2. Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas – artigos 70º a 73º e artigos 126º a 132º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 133º a 143º (Regime das Faltas) e artigos 176º a 193º (Estatuto Disciplinar), todos 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;

1.1.3. Gestão e Avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública - artigos 1º a 9º e artigos 41º a 89º 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;

1.1.4. Orgânica dos Serviços do Município de Lisboa - Despacho n.º 8499/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 169, de 3 de setembro de 2018, Aviso n.º 10181/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho de 2020 e Aviso n.º 13406/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 136, de 15 de julho de 2021;

1.1.5. Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual;

1.1.6. Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais - Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, na sua redação atual;

1.1.7. Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual.

1.1.8. Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo n.º 284º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 - Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro, na sua redação atual.

1.1.9. Prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho - Decreto-Lei n.º 84/97 de 15 de Abril de 1997, na sua redação atual.

1.1.10. Prescrições mínimas em matéria de protecção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho - Decreto-Lei n.º 24/2012 de 6 de Fevereiro.

1.1.11. Protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho - Decreto-Lei n.º 301/2000 de 18 de Novembro.



CR.M
Santos

1.1.12. Classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, que altera e revoga as Diretivas 67/548/CEE e 1999/45/CE, e altera o Regulamento (CE) 1907/2006 - Regulamento (CE) 1272/2008 de 16 de Dezembro.

1.1.13. Prescrições mínimas de segurança e de saúde, para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho - Decreto-Lei n.º 348/93 de 1 de Outubro.

1.1.14. Prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual - Portaria n.º 988/93 de 5 de Outubro.

1.1.15. Regras a que deve obedecer a colocação no mercado e a entrada em serviço das máquinas bem como a colocação no mercado das quase-máquinas, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva 2006/42/CE, relativa às máquinas e que altera a Directiva 95/16/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos ascensores - Decreto-Lei n.º 103/2008 de 25 de Junho.

1.1.16. Prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor - Decreto-Lei n.º 349/93 de 1 de Outubro.

1.1.17. Prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho - Portaria n.º 987/93 de 5 de Outubro.

1.1.18. Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais - Portaria n.º 53/71 de 3 de Fevereiro.

1.1.19. Prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de carga - Decreto-Lei n.º 330/93 de 25 de Setembro.

1.1.20. Formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 79/2019 de 2 de Setembro.

1.1.21. Regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo n.º 284º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção - Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, na sua redação atual.

1.1.22. Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos ao ruído - Decreto-Lei n.º 182/2006 de 6 de Setembro.

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

1.2.1. Durante a sua realização pode ser consultada a legislação em suporte papel (desde que não anotada nem comentada) referida nos pontos 1.1.1. a 1.1.22., não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet ou PC).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.22., 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 1.1.22. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>.



Of. n.º
AS
Studio

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 I, 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. Ponderação da média final da licenciatura exigida para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho).

3.1.1.1. Pela detenção de mestrado e/ou doutoramento em área diretamente relacionada com a atividade de Segurança e Higiene no Trabalho, acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

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

a) Só 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 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 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;

c) Caso o candidato seja detentor de mais de uma licenciatura e/ou de curso superior que não confira o grau de licenciatura, desde que pertinentes para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho), será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada.



opina
Aru
Santos

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, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas 3 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas 4 valores
- Superior a 250 horas 5 valores

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

- Até 150 horas 1,5 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas 2 valores
- Superior a 250 horas 3 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 100 horas 0,5 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas 1 valor
- Superior a 150 horas até 200 horas 1,5 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas 2 valores
- Superior a 250 horas até 300 horas 2,5 valores
- Superior a 300 horas até 350 horas 3 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas 3,5 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas 4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas 4,5 valores
- Superior a 500 horas 5 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 100 horas 0,3 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas 0,6 valores
- Superior a 150 horas até 200 horas 0,9 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas 1,2 valores
- Superior a 250 horas até 300 horas 1,5 valores



dina
P
Santos

- Superior a 300 horas até 350 horas 1,8 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas 2,1 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas 2,4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas 2,7 valores
- Superior a 500 horas 3 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 referidas grelhas;
- 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 de valoração;
- 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 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 área de atividade de Intervenção Social, 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 Autárquica.....6 valores

3.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica..... 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 Autárquica 10 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica..... 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 Autárquica, acresce 0,5 valores

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



Oliver
[Handwritten signature]

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;
- 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 de tempo, 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.

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 8.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 66-8/2007, 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 66-8/2012, 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.



clmt
[Handwritten signature]

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 elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, 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 a 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;



Handwritten signature in blue ink

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: até 30 minutos.

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS), 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 – Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 8 – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 12 – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 16 – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 20 – 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 postos de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina



OK
[Handwritten signature]

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

5.2.3. Integração sócio laboral:

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 – Não manifestou capacidade de integração sócio laboral;
- 8 – Manifestou pouca capacidade de integração sócio laboral;
- 12 – Manifestou razoável capacidade de integração sócio laboral;
- 16 – Manifestou boa capacidade de integração sócio laboral;
- 20 – Manifestou muito boa capacidade de integração sócio laboral.

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 – Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação;
- 8 – Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação;
- 12 – Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação;
- 16 – Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação;
- 20 – 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 valorização 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 tipo 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 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 tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos



EPS = Entrevista profissional 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 27.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 classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º - Os candidatos com mais elevada média final da Licenciatura;
- 3.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "*Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função*";
- 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "*Interesse e motivação profissional*";
- 5.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "*Integração sócio laboral*".

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.

A Presidente do Júri,

(Cristina Isabel Filipe de Pinho)

A 1.ª Vogal Efetiva,

(Ana Maria Gouveia Rodrigues)

A 2.ª Vogal Efetiva,

(Sofia Monteiro de Matos Duarte André)

