

MUNICÍPIO DE LISBOA

Aviso n.º 18836/2022

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para encarregado operacional (eletricista).

1 — Torna-se público que, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, se encontra aberto procedimento concursal comum para a celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Encarregado Operacional (Eletricista), da carreira geral de Assistente Operacional do mapa de pessoal do Município de Lisboa.

1.1 — O procedimento concursal visa a ocupação de 2 (dois) postos de trabalho.

1.2 — O presente procedimento foi autorizado através da aprovação pela Câmara Municipal de Lisboa, em reunião extraordinária de 25 de janeiro de 2022, do ponto 4 da Proposta n.º 15/2022, subscrita pelo Senhor Vice-Presidente, Dr. Filipe Anacoreta Correia, conforme consta do 5.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1458, de 27 de janeiro de 2022, respeitante à autorização de abertura dos procedimentos concursais contemplados no Plano Anual de Recrutamento para 2022, condicionada à aprovação do Mapa de Pessoal de 2022, que veio a ser aprovado pela Assembleia Municipal através da Deliberação n.º 16/AML/2022, tomada em reunião de 27 de janeiro de 2022 e publicada no 3.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1460, de 10 de fevereiro de 2022, e a presente publicação enquadra-se no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no n.º 2 do artigo 11.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 (doravante designada por Portaria).

2 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no *Diário da República*, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação».

3 — Nos termos da Deliberação de Câmara n.º 411/CM/2022, de 8 de julho de 2022, publicada no 2.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1482, de 14 de julho de 2022, faz-se constar as seguintes menções: “Pessoas LGBTI+ incentivadas a concorrer”, bem como “Todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento”.

4 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Lisboa não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

5 — Descrição sumária da atividade:

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.

6 — Perfil de competências pretendido:

6.1 — Coordenação;

6.2 — Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

6.3 — Realização e Orientação para Resultados;

6.4 — Orientação para a Segurança;

6.5 — Relacionamento Interpessoal;

6.6 — Organização e Método de Trabalho;

6.7 — Otimização de Recursos.

7 — Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

8 — O local de trabalho situa-se na circunscrição do Município de Lisboa.

9 — Posição remuneratória de referência:

De acordo com o artigo 38.º da LTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar a 1.ª posição remuneratória, a que respeita o nível remuneratório 8 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, o qual, em 2022, consiste no montante pecuniário de €847,67 (oitocentos e quarenta e sete euros e sessenta e sete cêntimos), sem prejuízo de se poder vir a oferecer posição diferente, nos termos e com observância dos limites legalmente definidos.

10 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

10.1.1 — Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

10.1.2 — 18 anos de idade completos;

10.1.3 — Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

10.1.4 — Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

10.1.5 — Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Requisito habilitacional: Titularidade da escolaridade obrigatória.

10.3 — Requisito profissional: Inscrição na Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG) como técnico responsável pela execução de instalações elétricas de serviço particular.

10.4 — Detenção de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.

11 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Lisboa idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

12 — Métodos de Seleção:

12.1 — Consoante a situação jurídico funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional 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;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

12.1.1 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 12.1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção no formulário eletrónico de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

12.2 — 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.

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

12.2.1.1 — 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;

12.2.1.2 — 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;

12.2.1.3 — 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;

12.2.1.4 — Infraestruturas 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;

12.2.1.5 — 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 iódetos 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.

12.2.2 — Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:

12.2.2.1 — 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 12.2.1.1. a 12.2.1.5.

12.2.2.2 — A atualização da legislação referenciada nos pontos 12.2.1.1. a 12.2.1.4., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

12.2.2.3 — A legislação mencionada nos pontos 12.2.1.1. a 12.2.1.4. encontra-se disponível no site do *Diário da República* em <https://dre.pt>.

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

12.2.4 — Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

12.3 — 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 6., podendo comportar uma ou mais fases.

12.3.1 — 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, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.4 — 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:

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

12.4.1.1 — Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida: 18 valores.

12.4.1.2 — Pela detenção de escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida: 20 valores.

12.4.1.3 — 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.

12.4.2 — 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.

12.4.2.1 — 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:

12.4.2.1.1 — Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, designadamente nas áreas de Instalações Elétricas, Infraestruturas 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 horas: 10 valores

12.4.2.1.2 — 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 horas: 4 valores

12.4.2.1.3 — Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 12.4.2.1.1. e 12.4.2.1.2., 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 12.4.2.1.1. e 12.4.2.1.2.;
- 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, consequentemente, 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.

12.4.3 — 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:

12.4.3.1 — Experiência profissional como Encarregado Operacional na área de Eletricista, do seguinte modo:

12.4.3.1.1 — Até um ano completo: 8 valores

12.4.3.1.2 — Por cada ano completo a mais: 1 valor

12.4.3.2 — Por cada ano completo de experiência profissional como Encarregado Operacional em qualquer outra área de atividade: 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores

12.4.3.3 — Por cada ano completo de experiência profissional como Assistente Operacional na área de Eletricista: 0,2 valores, até ao máximo de 4 valores

12.4.3.4 — 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 12.4.3.1., 12.4.3.2. e 12.4.3.3. 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 12.4.3.2. e 12.4.3.3., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação do ponto 12.4.3.1., não podendo ultrapassar os 20 valores.

12.4.4 — 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

12.5 — 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.

12.5.1 — A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 6., 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.

12.5.2 — 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

12.5.3 — 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

12.5.3.1 — 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 da Entrevista de Avaliação de Competências.

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

12.6 — 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.

12.6.1 — 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.

12.6.2 — A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

12.6.2.1 — Interesse e Motivação Profissional;
12.6.2.2 — Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função;
12.6.2.3 — Integração Sociolaboral;
12.6.2.4 — Capacidade de Expressão e Comunicação.

12.6.3 — 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

12.6.3.1 — 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.

12.6.4 — Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

13 — Ordenação Final (OF)

13.1 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso (ponto 12.2. e seguintes), 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.

13.2 — 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:

$$OF = 0,45 \text{ MSOA} + 0,25 \text{ MSOB} + 0,30 \text{ EPS}$$

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

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

13.4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lisboa e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

13.5 — Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

13.6 — 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 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”.

14 — Formalização das candidaturas:

14.1 — As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

14.1.1 — O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (*e-mail*, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão os utilizados neste procedimento para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento.

14.2 — O formulário eletrónico de candidatura deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento:

14.2.1 — Declaração, no formulário eletrónico de candidatura, que possui os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1. do presente aviso ou, em alternativa, apresentação dos documentos comprovativos da posse dos citados requisitos (certificado do registo criminal; atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão; boletim de vacinas; e, ainda, documento de identificação válido, acompanhado de declaração de autorização de utilização para efeitos do presente procedimento).

14.2.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional exigido (escolaridade obrigatória), referido no ponto 10.2. do presente aviso.

14.2.2.1 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas na legislação portuguesa aplicável.

14.2.3 — Documento comprovativo do requisito profissional exigido (Inscrição na Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEg) como técnico responsável pela execução de instalações elétricas de serviço particular), referido no ponto 10.3. do presente aviso.

14.2.4 — Declaração comprovativa da detenção de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, requisito exigido no ponto 10.4., com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, onde conste:

14.2.4.1 — Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

14.2.4.2 — Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura.

14.2.5 — Currículo detalhado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

14.2.6 — Documentos comprovativos das declarações constantes do currículo, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

14.2.7 — Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de poderem não ser considerados.

14.3 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos: a apresentação da candidatura fora de prazo; a não apresentação da candidatura através da plataforma eletrónica referida no ponto 14.1.; a declaração no formulário eletrónico de candidatura de que não reúne os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1. ou a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 14.2.1.; a falta de entrega dos documentos referidos nos pontos 14.2.2., 14.2.2.1. e 14.2.3.; bem como a falta de entrega do documento referido no ponto 14.2.4. ou a sua entrega sem respeitar o solicitado nesse ponto, ou seja, o documento não estar datado ou deter uma data anterior à publicação no *Diário da República* do presente aviso de abertura.

14.4 — A apresentação do documento referido no ponto 14.2.4. em que falte a indicação da categoria e, ou, atividade, implica a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos nos pontos 12.2. e 12.3. do presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

14.5 — A não apresentação dos documentos referidos no ponto 14.2.6., a falta de indicação da atividade executada e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 14.2.4., implicam a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do currículo, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

14.6 — Os trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa estão dispensados da apresentação da declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado referida no ponto 14.2.4., considerando-se comprovada a detenção desse vínculo de emprego público, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, bem como a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura.

14.6.1 — O candidato que se enquadre na situação descrita no ponto anterior deve, aquando do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, anexar no campo referente à junção de documento comprovativo de vínculo de emprego público uma declaração de “Dispensa de declaração de vínculo de emprego público” (disponível no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>), com vista a submeter a respetiva candidatura, uma vez que aquele campo do formulário eletrónico é de preenchimento obrigatório.

14.7 — Caso o candidato detenha uma deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % e necessite de meios ou condições especiais para a realização dos métodos de seleção, deve indicar no formulário eletrónico de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessite para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

14.8 — As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

15 — Composição do Júri:

Presidente: António Carlos de Jesus Dimas, Diretor de Departamento — CML/DMMC/Departamento de Instalações Elétricas e Mecânicas;

1.º Vogal Efetivo: Guilherme Manuel Louro da Silva Rómulo, Encarregado Operacional — Câmara Municipal de Vila Franca de Xira;

2.ª Vogal Efetiva: Paula Cristina Lopes Mâncio dos Santos, Chefe de Divisão — CML/DMMC/DIEM/Divisão de Iluminação Pública;

1.º Vogal Suplente: Paulo Alexandre Rasquete Pimenta da Silva, Chefe de Divisão — CML/DMMC/DIEM/Divisão de Execução e Manutenção de Instalações Elétricas e Mecânicas;

2.ª Vogal Suplente: Sandra Cristina Godinho Subtil de Carvalho, Técnica Superior (Direito) — CML/DMRH/Departamento de Gestão de Recursos Humanos.



15.1 — O 1.º Vogal Efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

16 — Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

16.1 — As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>.

16.2 — Na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, estão disponíveis esclarecimentos e instruções de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura.

16.3 — Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do endereço eletrónico rh.atendimento@cm-lisboa.pt, ou através dos números de telefone n.º 218177474 e 217988205.

(Competência subdelegada pelo Despacho n.º 3/DMRH/2022, de 3 de janeiro, publicado no Boletim Municipal n.º 1455, de 6 de janeiro de 2022)

21 de setembro de 2022. — A Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos,
Elsa Viegas.

315713922