



Tr  
Cale  
Sobrinho



si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

## **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 17.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular e 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;
- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, para os restantes candidatos.

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

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

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

1.1. A Prova de Conhecimentos incide sobre os seguintes temas e legislação:

1.1.1. **Direitos e deveres e garantias do trabalhador e do empregador público** - Artigos 70.º a 76.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 atualizada;

1.1.2. **Direitos e deveres específicos do pessoal não docente** – Capítulo II do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho;

1.1.3. **Estatuto do Aluno e Ética Escolar** – Aprovado pela Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro com as alterações vigentes;

1.1.4. **Manual de Primeiros Socorros.**



IN  
Este  
Orçamento

1.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e a bibliografia referida nos pontos 1.1.1 a 1.1.4. desde que não anotada nem comentada, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1 a 1.1.3, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo que a prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada.

1.2.2. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1 a 1.1.3 encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt> e o manual referido no ponto 1.1.4. encontra-se disponível em [manualprimeirossocorros.pdf](#).

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 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.

**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 de desempenho, com base na análise do respetivo curriculum vitae. Assim, serão considerados e ponderados, os seguintes elementos:

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

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

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

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

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

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

IM  
Que  
Seilmo



**3.2.1.1.** 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 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 classificação da Formação Profissional, 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) No que respeita ao ponto 3.2.1.1. o Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda nas referidas grelhas;
- c) Relativamente à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1. em cujos certificados comprovativos 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 e consequentemente aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados comprovativos da Formação Profissional referida no ponto 3.2.1.1. 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 referida no ponto 3.2.1.1., 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 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 educação, 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 ano completo a mais de experiência profissional em Serviços da Administração Pública acrescem ..... 2 valores, até ao máximo de 12 valores.

IM  
Couto  
802.1m

**3.3.3.** Para efeitos de valoração da Experiência Profissional 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, na sua redação original, uma vez alterações operadas pelo Decreto-Lei nº12/2024, de 10 de janeiro, não são passíveis de ser consideradas no âmbito do presente procedimento concursal, uma vez que o processo avaliativo relativo ao biénio 2023/2024 ainda não se encontra concluído.

**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:

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 definido no ponto I, 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.



IM  
Quarta  
Zodlho

## 5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, de acordo com o estabelecido no nº4 do artigo 21º da Portaria, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. 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:

$$OF = PC$$

Ou

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

Em que,

**OF** = Ordenação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

5.3. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos posto 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 dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências na candidatura), os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo-lhe aplicada a fórmula  $OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$ . –

5.4. Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica, sendo-lhes aplicada a fórmula  $OF = PC$ , desde que tenham obtido a menção classificativa se Apto na Avaliação Psicológica.

## Ponto III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valorização 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 preferência na ordenação:

1.º - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao prazo fixado para apresentação das candidaturas;

2.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 ao prazo fixado para apresentação das candidaturas;

3.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade para o qual o procedimento é aberto, até ao termo do ao prazo fixado para 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, 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 seus membros.

A 1.ª Vogal Efetiva,

Sandra Cristina Barreira Coelho

A Presidente do Júri,

Maria Isabel Henriques dos S.Mota

A 2.ª Vogal Efetiva,

Carla C. Granja Ferreira Goulão

