PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)

ATA N.º 1

Aos 9 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sitas no Campo Grande, n.º 27 - bloco E – 11.º andar, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Assistente Operacional (Coveiro), constituído pela Chefe da Divisão de Gestão Cemiterial Sara Senos Valente Gonçalves, na qualidade de Presidente, pela Coordenadora Técnica (Área Cemiterial) Teresa Isabel Amaral Pina, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pelo Assistente Operacional (Coveiro) Fernando Manuel Henriques Miguel Carreiro, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I – Identificar o requisito habilitacional;
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 – Identificar o requisito habilitacional

1. A categoria de Assistente Operacional (Coveiro), da carreira geral de Assistente Operacional, com o grau 1 de complexidade, depende da 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 34/2014, 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, ambos do artigo 88.º e anexo da referida LTFP.
1.2. Considerando o disposto no n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, pode apenas ser candidato ao procedimento 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.

2. Nos termos do n.º 2 do referido artigo 34.º, excecionalmente, 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.

2.1. Ao abrigo do n.º 4 do referido artigo 34.º, o júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal e em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.

2.2. Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, no presente procedimento, excecionalmente, é considerada a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da escolaridade obrigatória, comprove dispor de formação profissional no mínimo de 30 horas, ou experiência profissional no mínimo de 6 meses, ou dispor cumulativamente de formação profissional no mínimo de 15 horas e de experiência profissional no mínimo de 3 meses, na área para a qual o procedimento é aberto, Coveiro.

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

2.2.1.1. 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;

2.2.1.2. 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;

2.2.1.3. 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.

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

Ponto II– PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Coveiro) 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 2025, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 675/AML/2024, tomada em reunião de 10 de dezembro e publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1609, de 19 de dezembro de 2024:

Assistente Operacional (Coveiro) – Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; cuida do setor do cemitério que lhe está distribuído.

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. **Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
3. **Orientação para os resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
4. **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
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 – 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 o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por 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 caraterizadoras 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 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 específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste natureza prática e teórica assumindo esta a forma oral.

1.1. A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de tarefas de abertura de sepultura, exumação de restos mortais e transporte dos referidos restos mortais para o local de lavagem de ossadas, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa

Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorado com 4 valores.

B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa, valorado com 4 valores.

C – Regras de segurança do trabalho

Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorado com 4 valores.

D – Qualidade de execução da tarefa

Apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa de abertura da sepultura e exumação, valorado com 4 valores.

E – Rapidez de execução da tarefa

Avaliação da rapidez com que executa a tarefa de transporte dos restos mortais para o local indicado, valorado com 4 valores.

1.2 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:

$$PC = A + B + C + D + E$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade de execução da tarefa

E = Rapidez de execução da tarefa

1.3. Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos:

1.3.1. Regulamento dos Cemitérios Municipais, aprovado através do Edital n.º 60/84, publicado no Diário Municipal n.º 14488, suplemento de 10 de outubro de 1984, com as alterações introduzidas pelas deliberações n. os 34/AML/90, publicada no Diário Municipal n.º 15863, de 26 de abril de 1990, 315/AML/92, publicada no Diário Municipal n.º 16370, de 8 de maio de 1992, e 39/AM/2000, publicada no Boletim Municipal n.º 328, de 1 de junho de 2000;

1.3.2. Manual de procedimentos de exumação – Elaborado pela Divisão de Gestão Cemiterial da Direção Municipal do Ambiente, Estrutura Verde, Clima e Energia da Câmara Municipal de Lisboa;

1.3.3. Folheto sobre Equipamentos de Proteção Individual – Folheto elaborado pelo Departamento de Saúde, Higiene e Segurança da Câmara Municipal de Lisboa;

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

1.4.1. Durante a realização da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada nos pontos 1.3.1., 1.3.2. e 1.3.3;

1.4.2. A bibliografia mencionada nos pontos 1.3.1., 1.3.2. e 1.3.3. será disponibilizada na Plataforma de Gestão de Processos de Recrutamento da Câmara Municipal de Lisboa em http://recrutamento.cm.lisboa.pt.

1.5. Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 30 minutos.

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I. desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3.AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para 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.

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:

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, apesar de a Formação Profissional prevista no ponto **3.2.1.1.** se encontrar concluída, 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 coveiro, 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.

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, , na sua redação original, uma vez que as alterações operadas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, não são passíveis de ser consideradas no âmbito do presente procedimento concursal, uma vez que o processo avaliativo respeitante 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 = 0,3 HA + 0,2 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 supra 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.

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 da categoria profissional: Assistente Operacional/Coveiro.

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:

5.4.1 - AUDIT C, Teste Fagerström, Teste Richmond, ASSIST

5.5 - Questionário da exposição solar/proteção da pele de trabalhadores ao ar livre

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, Triglicéridos, 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 Objetivo: 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. A avaliação física e da função cognitiva pressupõe a capacidade dos trabalhadores em integrarem as Recomendações de Segurança e Saúde do Trabalho:

5.14.1 – Salienta-se a relevância da atitude preventiva dos trabalhadores ao ar livre em relação à exposição profissional a radiação solar e o risco acrescido de lesões dermatológicas com evolução cumulativa;

5.14.2 – Nesta atividade, salienta-se a relevância da prevenção da exposição profissional a lesões músculo-esqueléticas ligadas ao trabalho (LMERT) quer nas solicitações intensivas da atividade mecânica dos membros

superiores, quer nas posturas estáticas e fletidas, quer na movimentação manual de cargas e o seu efeito cumulativo de risco;

5.14.3 – Salienta-se a relevância da prevenção da exposição profissional nesta atividade associada a vibrações dos instrumentos ou equipamentos mecânicos com o potencial de provocar lesões neurológicas e lesões músculo-esqueléticas ligadas ao trabalho (LMERT) e o diagnóstico precoce do seu efeito cumulativo e co-morbilidades;

5.14.4 – Salienta-se a relevância da prevenção da exposição profissional a agentes químicos, físicos e biológicos, com a obrigatoriedade do cumprimento integral das recomendações de Segurança e Saúde do Trabalho, nomeadamente o uso correto do Equipamento de Proteção Individual adequado a cada tarefa.

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 = AC + EAC, desde que tenham obtido a menção classificativa de Apto no Exame Médico.

6.4. Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e 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.

Ponto III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (coveiro) 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.

A Presidente de Júri

Sara Senos Valente Gonçalves

A 1.ª Vogal Efetiva

Teresa Isabel Amaral Pina

O 2.º Vogal Efetivo

Fernando Manuel Henriques Miguel Carreiro