



MUNICÍPIO DO FUNCHAL



Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de Lubrificador, da carreira e categoria de assistente operacional

1 – De acordo com as disposições constantes dos artigos 33.º a 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal do Funchal, datada de 6 de junho de 2024, e do meu Despacho datado de 10 de setembro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicitação deste aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de **Lubrificador**, da carreira e categoria de assistente operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal do Funchal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Procedimentos prévios:

2.1 — O Município do Funchal não dispõe de qualquer reserva de recrutamento para colmatar a ocupação do posto de trabalho que determinou esta autorização de recrutamento.

2.2 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As Autarquias Locais não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

3 — Caracterização do posto de trabalho - O recrutamento destina-se a ocupar posto de trabalho de lubrificador, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional, com funções de complexidade funcional do grau 1, com o conteúdo funcional descrito no Anexo à LTFP, na Divisão de Gestão de Frota, do Departamento de Mobilidade, Infraestruturas e Equipamentos, competindo-lhe as seguintes funções específicas: Proceder à lubrificação por pressão e ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento; estudar, de acordo com esquemas ou instruções recebidos, o processamento de trabalho a executar; preparar o material e ferramentas a utilizar; colocar tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa; desapertar os bujões de limpeza utilizando chaves diversas, limpar com trapos e desentupir os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado; verificar e encher até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas; mudar lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embraiagens, articulações, cárteres e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão; remover a massa usada com trapos. Apertar os bujões com ferramenta apropriada; retirar os tabuleiros ou baldes que contém os desperdícios; por vezes, é incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do encarregado para defeitos detetados a fim de serem reparados.

3.1 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4 — Local de Trabalho – Município do Funchal.

5 — Âmbito de Recrutamento - A este procedimento concursal podem candidatar-se trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme autorizado por deliberação da Câmara Municipal do Funchal de 6 de junho de 2024, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 30.º da Lei



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

6 — O procedimento concursal é válido para o preenchimento imediato do posto de trabalho a ocupar e para a constituição de uma reserva de recrutamento interna, conforme previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7 – Posicionamento remuneratório - O posicionamento remuneratório do trabalhador a recrutar será efetuado nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo o posicionamento de referência a 1.ª posição da estrutura remuneratória da carreira de assistente operacional, que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 9.º e no anexo IV, ambos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, corresponde ao nível 5 da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, a que equivale o montante pecuniário de 850,00 euros, fixado para a retribuição mínima mensal garantida para 2024 na Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2024/M, de 8 de fevereiro.

7.1 – Para os candidatos já titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a posição remuneratória de referência corresponderá à detida na categoria de origem.

8 — Requisitos de Admissão - Os candidatos deverão reunir os seguintes requisitos de admissão até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

8.1 — Requisitos gerais previstos no n.º 1 do artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Requisitos habilitacionais — Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato, conforme disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

8.3 — Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — 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 da Câmara Municipal do Funchal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 — Prazo para apresentação de candidaturas – 10 dias úteis, contados da data da publicitação do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP).

11 — Forma de apresentação das candidaturas:

11.1 — Formalização — As candidaturas deverão ser efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica do Município do Funchal, acessível em <https://www.funchal.pt/consulta/recursos-humanos>.

11.2 - Não serão aceites candidaturas, ou documentos que as devam integrar, enviadas por correio eletrónico ou apresentadas em suporte de papel.

11.3- A submissão eletrónica da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos:



MUNICÍPIO DO FUNCHAL



- a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas no ponto 8.2 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Curriculum vitae atualizado, no caso de candidato a que se aplique o método de seleção Avaliação Curricular, conforme previsto no n.º 13.1.1 do presente aviso. Deverá anexar ao curriculum vitae os documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionado, sob pena das mesmas não serem consideradas na avaliação;
- c) Quando aplicável, declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/ funções que executa, indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, desde que efetuada no âmbito do SIADAP ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

11.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

11.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

12 - Motivos de Exclusão:

12.1 - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina, de acordo com o estipulado na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a exclusão do candidato do procedimento.

12.2 - Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura, bem como o seu envio por correio eletrónico.

13 - Métodos de Seleção:

13.1 - De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os métodos de seleção:

13.1.1 – Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem este método de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.

13.1.2 - Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP).

13.2 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

14 - A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza prática, de realização individual, com a duração máxima de sessenta minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

14.1 – Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

15.1 – Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

15.2 – A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

16 - A Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo de considerar e ponderar a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%.$$

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

17 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

17.1 – A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

17.2 – As competências serão avaliadas 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, sendo o resultado final da entrevista de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações das competências.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
----------------------	---------------	------------------------------



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Insuficiente	4	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
Reduzido	8	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 ou 2 comportamentos.
Suficiente	12	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.
Bom	16	Corresponde inteiramente ao perfil nos 4 comportamentos.
Elevado	20	Supera o nível de proficiência descrito em dois ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes.

17.3 – Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para resultados;
- Organização e método de trabalho;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Conhecimentos e experiência;
- Trabalho de equipa e cooperação.

17.4 – Descrição das competências a analisar:

- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

18 – Ordenação final - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e através das seguintes fórmulas:

18.1 - Para os candidatos abrangidos pelo ponto 13.1.1 do presente aviso:

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

18.2 – Para os demais candidatos:

$$CF = PC \times 100\%$$



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

13.3 - Em situações de igualdade de valoração são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados de forma decrescente:

- a) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- b) Candidato com menor idade.

19 - Composição do Júri:

Presidente – Duarte Jorge Jervis Fernandes, Diretor do Departamento de Mobilidade, Infraestruturas e Equipamentos;

Vogais Efetivos - Vitor Manuel Jordão Soares, Chefe da Divisão de Gestão de Frota, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Cristina Isabel Lucas Caetano Pereira, Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais Suplentes - António Nelson da Silva Andrade, Técnico Superior de Engenharia Mecânica e Rúben Duarte Fernandes Luís, Técnico Superior de Engenharia Mecânica.

20 – As notificações e convocatórias previstas no presente procedimento serão efetuadas através de correio eletrónico, para o endereço de *e-mail* constante do formulário de candidatura.

20.1 - Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação e os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

20.2 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

20.3 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Funchal e disponibilizada no seu sítio da Internet.

20.4 - O projeto de lista de ordenação final será notificado a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos da realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20.5 – A lista unitária de ordenação final será publicitada na página eletrónica da Câmara Municipal do Funchal em www.funchal.pt, na área reservada aos Recursos Humanos e afixada no Departamento de Recursos Humanos.

21 – Quota de emprego para candidatos com deficiência – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possa exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Este deve declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, conforme previsto nos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado e na alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal do Funchal, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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.

23 - O Município do Funchal informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal em cumprimento do disposto nos artigos 13.º, 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 20 de agosto assegura a execução do Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

24 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor.

25 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, e no sítio da Internet da Câmara Municipal do Funchal, acessível em www.funchal.pt.

Câmara Municipal do Funchal, 10 de outubro de 2024.

A Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos

Ana Fernanda Osio Bracamonte