



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS  
POSTOS DE TRABALHO DE PEDREIRO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE  
ASSISTENTE OPERACIONAL**

**Ata n.º 1**

No dia vinte e dois de junho de dois mil e vinte e três, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho de Pedreiro, da carreira e categoria de Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal com o Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 20 de junho de 2023, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente – Alexandre Bernardo Freitas Soveral Ferreira, Chefe da Divisão de Arruamentos e Espaço Público Municipal.

Vogais Efetivos – Livia Maria Correia Silva, Chefe de Divisão de Mobilidade e Trânsito, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Roberto Filipe Jardim Faria, Técnico Superior de Engenharia Civil.

**1** - Iniciados os trabalhos e considerando o despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal, anteriormente mencionado, constatou o júri que, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, neste procedimento concursal serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios.

**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, 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 estes métodos 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.

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

**1.3** - 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



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, conforme descrito no Despacho de abertura do procedimento.

**1.3.1** - Caracterização do posto de trabalho de Pedreiro - Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, no Departamento de Mobilidade, Infraestruturas e Equipamentos, competindo-lhe as seguintes funções específicas: aparelhar pedra em grosso; executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executar muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instruir ou supervisionar o trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

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

**1.4 - 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.

**1.4.1** - A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

**1.5 - A Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar dos candidatos, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de 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.

**1.5.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS** - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

- Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato – 18 valores;
- Habilitações superiores à escolaridade obrigatória – 19 valores;
- Habilitações equivalentes a licenciatura, mestrado ou habilitação superior – 20 valores.

**1.5.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções e descritas de seguida:

- Regime jurídico do trabalho em funções públicas;
- Segurança no trabalho;



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

- Deontologia profissional;
- Primeiros socorros;
- Técnicas de relacionamento interpessoal;
- Conhecimento, identificação e manipulação de ferramentas, máquinas e materiais associados às funções de pedreiro;
- Interpretação de desenhos, esquemas e outras especificações técnicas da obra a realizar;
- Procedimentos e técnicas de construção civil.

Para efeitos de avaliação deste fator ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de abertura do procedimento concursal e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, sendo a escala de pontuação aplicada a seguinte:

- Sem formação – 8 valores;
- Até 30 horas formação – 10 valores;
- Até 50 horas de formação – 12 valores;
- Até 75 horas de formação – 14 valores;
- Até 100 horas de formação – 16 valores;
- Até 200 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

**1.5.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL** – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Pedreiro exercida na Administração Pública.

Candidatos que evidenciarem ter até 36 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 8 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 48 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 10 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 60 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 12 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 72 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 14 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 84 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 16 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 18 valores;

Candidatos que evidenciarem ter mais de 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Pedreiro desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será de atribuir 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

**1.5.4 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** - Neste fator será ponderada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, desde que efetuada no âmbito do SIADAP e no exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Pedreiro.



#### MUNICÍPIO DO FUNCHAL

A classificação final deste parâmetro resultará do valor quantitativo obtido na avaliação, multiplicada por 4, para conversão à escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam imputáveis, de avaliação de desempenho no período a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naquele período e naquele sistema de avaliação, a mesma não seja na totalidade referente ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Pedreiro, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 20.º da Portaria de Regulamentação, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 12 valores.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

**1.6 - 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.

**1.6.1** - Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

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

**1.6.2** - 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.





## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

### 1.6.3 - Descrição das competências a analisar:

- a) Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- b) Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- c) 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;
- d) Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- e) Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

1.7 - 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 ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto 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.

2 - Considerando as disposições constantes no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

2.1 - 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:  $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ .

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2 – Para os demais candidatos:  $CF = PC \times 100\%$ .

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos.

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.

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.



**MUNICÍPIO DO FUNCHAL**

5 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pelo Departamento de Recursos Humanos.

6 - Por fim, considerando o despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal, o preceituado na Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro e as deliberações da presente ata, o Júri elaborou o aviso para a publicitação do procedimento, em anexo à presente ata e a remeter ao Departamento de Recursos Humanos para os devidos efeitos.

7 - As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

8 - Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada por todos os que nela intervieram.

O Júri do Procedimento Concursal

O Presidente

O Primeiro Vogal

O Segundo Vogal

  
\_\_\_\_\_  
(Alexandre Bernardo F. S. Ferreira)

  
\_\_\_\_\_  
(Divia Maria Correia Silva)

  
\_\_\_\_\_  
(Roberto Filipe Jardim Faria)