



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

JuanSilva
AC

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

Ata n.º 1

No dia vinte e seis de outubro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho de Técnico de Ambiente, da carreira e categoria de assistente técnico, 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 233/202, 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 23 de outubro de 2023, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente – Rui Ricardo Pereira Araújo Correia, Chefe da Unidade Museu de História Natural, em substituição do Presidente do júri.

Vogais – Juan José Gonçalves Silva, Técnico Superior de Biologia, e André Marcelo Ferreira Branco Camacho, Técnico Superior de Psicologia.

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 os seguintes métodos de seleção:

1.1 - Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente técnico 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 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 são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

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 teórica e de realização escrita e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, e terá a duração máxima de 120 minutos. A prova será efetuada em suporte de papel, incidindo sobre as temáticas que se referem de seguida e que constam da legislação,



Juan Silva
AC

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

bibliografia e documentação técnico-científica indicada, com possibilidade de consulta da legislação apenas em papel.

1.3.1 - Temáticas/Legislação:

- Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas – artigos 70º a 73º), artigos 133º a 143º (Regime das Faltas) e artigos 176º a 193º (Estatuto Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Procedimento Administrativo – artigos 1.º a 19.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º e artigos 102.º a 134.º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 19/2014, de 14 de abril, que define as bases da política de ambiente;
- Biodiversidade terrestre e dulçaquícola dos arquipélagos da Madeira e Selvagens: aspetos gerais, as plantas vasculares (*Pteridophyta* e *Spermatophyta*), os artrópodes (*Arthropoda*) e os vertebrados (*Chordata*);
- Espécies ameaçadas prioritárias, da flora e fauna do arquipélago da Madeira;
- Os mosquitos (*Culicidae*) como vetores de transmissão de doenças: a sua presença na ilha da Madeira; programas de controlo e vigilância entomológica.

1.3.2 – Bibliografia e documentação técnico-científica de suporte à realização da prova:

- 1 - “Listagem dos fungos, flora e fauna terrestres dos arquipélagos da Madeira e Selvagens” - https://ifcn.madeira.gov.pt/images/Doc_Artigos/Divulgacao/publicacoes/livros/ListfunffterMadSel.pdf;
- 2 - “Top 100 - Espécies ameaçadas prioritárias da Macaronesia” – https://ifcn.madeira.gov.pt/images/Doc_Artigos/Divulgacao/publicacoes/livros/Top100amea.pdf;
- 3 - “On the presence of *Aedes (Stegomyia) aegypti* Linnaeus 1762 (Insecta, Diptera, Culicidae) in the Island of Madeira (Portugal)” - <https://publications.cm-funchal.pt/jspui/bitstream/100/906/1/Bolmmf-2008-art322.pdf>;
- 4 - “Medidas dos níveis de infestação urbana para *Aedes (Stegomyia) aegypti* e *Aedes (Stegomyia) albopictus* em programa de vigilância entomológica” - <http://scielo.iec.gov.br/pdf/iesus/v7n3/v7n3a06.pdf>

1.3.3 - 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 pelos candidatos, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho,



Juan Silveira

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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:

- a) 12.º ano de escolaridade – 18 valores;
- b) Habilitações superiores à escolaridade obrigatória – 19 valores;
- c) 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 de Técnico de Ambiente, nomeadamente as descritas de seguida:

- Regime jurídico do trabalho em funções públicas;
- Regime jurídico das autarquias locais;
- Procedimento Administrativo;
- Segurança no trabalho;
- Deontologia profissional;
- Primeiros socorros;
- Técnicas de relacionamento interpessoal;
- Lei de bases da política de ambiente;
- Biodiversidade terrestre e dulçaquícola dos arquipélagos da Madeira e Selvagens: aspetos gerais, as plantas vasculares (*Pteridophyta* e *Spermatophyta*), os artrópodes (*Arthropoda*) e os vertebrados (*Chordata*);
- Espécies ameaçadas prioritárias, da flora e fauna do arquipélago da Madeira;
- Os mosquitos (*Culicidae*) como vetores de transmissão de doenças: a sua presença na ilha da Madeira; programas de controlo e vigilância entomológica.

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 – 6 valores;
- Até 100 horas formação – 8 valores;
- Até 150 horas de formação – 10 valores;
- Até 200 horas de formação – 12 valores;
- Até 250 horas de formação – 14 valores;
- Até 300 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 300 horas de formação – 20 valores.



Juan Silva

AC

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será de atribuir 1 valor por cada curso.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

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 Técnico de Ambiente 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 Técnico de Ambiente 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 Técnico de Ambiente.

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 sistema de avaliação, a mesma não seja na totalidade referente ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico de Ambiente, 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



Juan Silva
AC

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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
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.

1.6.2 - Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Comunicação;
- Iniciativa e autonomia;
- Relacionamento interpessoal.

1.6.3 – Descrição das competências a analisar:

- Realização e Orientação para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;
- Comunicação:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
- Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas;



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

- e) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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 técnico 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:

$$CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

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 melhor nota da habilitação académica.

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.

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



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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 Segundo Vogal

O Segundo Vogal Suplente

(Rui Ricardo P. A. Correia)

(Juan J. Gonçalves Silva)

(André Marcelo F. B. Camacho)