



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM
POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DE SEGURANÇA NO TRABALHO,
DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

Ata n.º 1

No dia vinte e seis de outubro de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior, 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 23 de outubro de 2023, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente – Rubina Marta Morna Cabral, Chefe de Unidade de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Vogais Efetivos – João Trindade Pereira Neto, Diretor do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e César Esmeraldo Fernandes, Diretor do Departamento Águas do Funchal.

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 técnico superior 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 a 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 indicada, com possibilidade de consulta apenas em papel.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.3.1 - Temáticas/Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto - Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro - Estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção;
- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro, na sua atual redação - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual;
- Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro, na sua atual redação - Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua atual redação - Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

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 pelos 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.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.5.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas:

- Habilitação académica de grau equivalente ao exigido na candidatura para o posto de trabalho (Licenciatura e ou Mestrado) – 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido na candidatura, em área de formação relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) – 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 Superior de Segurança no Trabalho, 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;
- Gestão do cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Elaboração de relatórios sobre o cumprimento das normas de segurança associadas aos vários postos de trabalho;
- Avaliação dos riscos dos postos de trabalho e respetivos planos de ação e prevenção;
- Seleção de fardamento, equipamentos de proteção individual e equipamentos de proteção coletiva adequados;
- Realização de ações de formação e sensibilização no âmbito da SST;
- Análise e atualização regulares dos requisitos legais aplicáveis e normativos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho.

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 do posto 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.

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.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.5.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Segurança no Trabalho 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 Superior de Segurança no Trabalho 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 Superior de Segurança no Trabalho.

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 Superior de Segurança no Trabalho, 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:



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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:

- Orientação para o serviço público;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Inovação e qualidade;
- Relacionamento interpessoal;
- Comunicação.

1.6.3 – Descrição das competências a analisar:

- Orientação para o Serviço Público: 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;
- Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- Inovação e Qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço;
- Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente 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;
- Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

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:



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

2.1 - Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior 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 a 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.

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

A Presidente



(Rubina Marta Morna Cabral)

O Primeiro Vogal



(João Trindade Pereira Neto)

O Segundo Vogal



(César Esmeraldo Fernandes)