



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

## Aviso

### **Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos, da carreira e categoria de técnico superior**

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 22 de agosto 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 **Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos**, da carreira e categoria de técnico superior, 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 um posto de trabalho de técnico superior de gestão de recursos humanos, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior, no Departamento de Recursos Humanos, com o seguinte conteúdo funcional: exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

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 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 — Prazo de Validade - 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 233/2022 de 9 de setembro.



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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 técnico superior, que, de acordo com o disposto no artigo 8.º e no anexo II, ambos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, alterado pelo n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro, corresponde ao nível 16 da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, a que equivale o montante pecuniário de 1.385,99 euros.

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 excetuados 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 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica – Licenciatura ou grau académico superior em Gestão de Recursos Humanos. Referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 345 Gestão e Administração – Gestão de pessoal.

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, em formato PDF:

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, sob pena de exclusão;



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL



b) Curriculum vitae atualizado. No caso de candidato a que se aplique o método de seleção Avaliação Curricular, 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 ou apresentadas em suporte papel.

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 seguintes métodos de seleção:

13.1.1 – 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, 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 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 são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

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 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.

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



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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 e sem possibilidade de utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre as temáticas que se referem de seguida e que constam da legislação indicada, com possibilidade de consulta apenas em papel.

### 14.1 – Temáticas/Legislação:

- 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, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento, regulamentada pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação;
- Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da administração pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua atual redação.

14.2 - 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;





MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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
<i>Insuficiente</i>	4	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
<i>Reduzido</i>	8	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 ou 2 comportamentos.
<i>Suficiente</i>	12	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.
<i>Bom</i>	16	Corresponde inteiramente ao perfil nos 4 comportamentos.
<i>Elevado</i>	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:

- Conhecimentos especializados e experiência;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Inovação e qualidade;
- Relacionamento interpessoal;
- Comunicação.

17.4 – Descrição das competências a analisar:

- Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- 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



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

- facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- e) 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.

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:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

18.2 – 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.

18.3 - 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.

19 - Composição do Júri:

Presidente – João Trindade Pereira Neto, Diretor do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais efetivos – Susana Maria Rebelo Andrade de Freitas, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Sara Isabel Nóbrega Andrade, Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais Suplentes – André Marcelo Ferreira Branco Camacho, Técnico Superior de Psicologia e Joana José Pedra Coelho, Técnica Superior Consultora Jurídica.

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.



## MUNICÍPIO DO FUNCHAL

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](http://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 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](http://www.bep.gov.pt), e no sítio da Internet da Câmara Municipal do Funchal, acessível em [www.funchal.pt](http://www.funchal.pt).

Câmara Municipal do Funchal, 27 de setembro de 2024.

A Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos

Ana Fernanda Osio Bracamonte