

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202607/1171

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Santa Cruz

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Divisão de Urbanismo e Planeamento

Remuneração: 2928,92

Suplemento Mensal: 218.26 EUR

Conteúdo Funcional:

As competências previstas no artigo 15º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, complementadas com as do artigo 22º da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Santa Cruz, publicada em Diário da República, 2º série, n.º 25 de 04 de fevereiro de 2022, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e eventualmente as competências que lhe forem delegadas nos termos da Lei.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: licenciatura

Perfil:

Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20º da Lei n.º 22/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto. Preferência com experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço; capacidade de liderança e motivação dos colaboradores, por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço; aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados e a eficiência dos serviços dependentes, aplicando metodologias de planeamento, orientação, controlo e avaliação; desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia do serviço e para a valorização profissional dos trabalhadores, bem como orientação para o cidadão e o serviço de interesse público.

AC = Avaliação Curricular (40%) e EPS = Entrevista Pública de Seleção (60%)

Avaliação Curricular: A avaliação curricular 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, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos.

O resultado da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação com relevância para o desempenho do cargo a concurso.
- Experiência Profissional Geral (EPG), em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- Experiência Profissional Específica (EPE), será considerada a experiência profissional mais específica, nomeadamente o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional;
- Avaliação do Desempenho (AD), em que se aferirá a média das quatro últimas avaliações do desempenho do(a) candidato(a), com efeitos na carreira de origem, devidamente homologada;
- Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionados com as funções de direção/coordenação, devidamente certificadas, frequentadas nos últimos cinco anos.

A Avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FP) / 7$, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica
EPG = Experiência Profissional Geral
EPE = Experiência Profissional Específica
AD = Avaliação do Desempenho
FP = Formação Profissional

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2 às habilitações académicas e à experiência profissional específica, às restantes atribuir coeficiente 1.

Parâmetro Habilitações Académicas (HA):

Na avaliação do parâmetro HA, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra:

Licenciatura – 18 valores

Mestrado – 19 valores

Doutoramento – 20 valores

Habilitação Académica (HA) 10 valores 18 valores 19 valores 20 valores

Licenciatura ou grau académico superior, em área CNAEF* diferente de:

Gestão de Recursos Humanos Licenciatura na área CNAEF* de:

Gestão de Recursos Humanos Mestrado na área CNAEF* de:

Gestão de Recursos Humanos Doutoramento na área CNAEF* de:

Gestão de Recursos Humanos

* A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>).

Experiência Profissional Geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$, em que:

EFP = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

= 10 anos – 16 valores

> 10 anos e = 15 anos – 18 valores

> 15 anos – 20 valores

Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem – 0 valores

Até 1 ano – 10 valores

> 1 ano e = 3 anos – 12 valores

> 3 anos e = 6 anos – 14 valores

> 6 anos e = 9 anos – 16 valores

> 9 anos e = 12 anos – 18 valores

> 12 anos – 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas quatro avaliações do(a) candidato(a) homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2- 0 valores

= 2 e < 2,5 – 10 valores

= 2,5 e < 3 – 12 valores

= 3 e < 3,5 – 14 valores

= 3,5 e < 4 – 16 valores

= 4 e < 4,5 – 18 valores

= 4,5 e = 5 – 20 valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação por dois.

Formação Profissional (FP)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos.

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, ou outros da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

Nº de horas de formação frequentadas nos últimos 5 anos Valoração
Não frequentou 0 valores
Inferior ou igual a 21 horas de formação com interesse específico para o cargo a
prover 12 valores
Entre 22 e 36 horas de formação com interesse específico para o cargo a prover
14 valores
Entre 37 e 60 horas de formação com interesse específico para o cargo a prover
16 valores
Entre 61 a 100 horas de formação com interesse específico para o cargo a
prover 18 valores
Formação com interesse para o cargo a prover com carga horária igual ou
superior a 120 horas 20 valores

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte
modo:

? A um mês correspondem 120 horas

? A uma semana 30 horas

? A um dia 6 horas

? As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

Parâmetro Experiência Profissional (EPE):

Será considerada a experiência profissional mais específica, nomeadamente o
efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento
concursal é aberto, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de
experiência profissional, de acordo com o seguinte critério:

Desempenho de funções na área da gestão de recursos humanos de acordo com
o seguinte:

Não tem – 0 valores

Até 2 anos – 12 valores

> 2 e <= 4 anos – 14 valores

> 4 anos e <= 8 anos – 16 valores

> 8 anos e <= 10 anos – 18 valores

> 10 anos – 20 valores

Métodos de Selecção a Utilizar:

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na
Avaliação Curricular inferior a 10,000 valores, não sendo, por essa razão,
convocados ao método seguinte.

II - Entrevista Pública de Selecção (EPS):

Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as
aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas
nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências que
de seguida se reproduz, tendo em consideração a complexidade de tarefas e
responsabilidades inerentes ao cargo objeto de concurso:

Competência 1

Compromisso com o serviço público e orientação para resultados:

Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, comprometer-se com os
resultados, mobilizar a equipa, ser disponível, ser diligente, alcançar objetivos.

Comportamentos associados à competência:

1. É consciencioso na sua atuação, respeitando os princípios deontológicos,
jurídicos e metodológicos que regulam a atividade e a da organização em que se
enquadra.

2. Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a
missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios
deontológicos.

3. Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos
estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.

4. Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia, dos
utilizadores e às exigências profissionais, sendo empenhado e perseverante no
alcançar das metas.

Competência 2

Planeamento e organização:

Planear e organizar a sua atividade com antecedência, estabelecer prioridades,
monitorizar a execução das atividades, adaptar e alterar planos.

Comportamentos associados à competência:

1. Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização
das suas atividades, de acordo com os objetivos superiormente definidos.

2. Define prioridades para o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar
tendo em conta também os recursos existentes.

3. Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de
acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual

4. Monitoriza as atividades e produtos do serviço, identificando falhas e
implementando correções, por forma a assegurar o seu desenvolvimento e
realização.

Competência 3

Liderança, Decisão e Comunicação:

Ter um trato cordial e afável, otimizar recursos humanos, estimular a iniciativa; analisar a informação, fundamentar as suas ideias, equaciona decisões; comunicar de modo claro e preciso.

Comportamentos associados à competência:

1. Ter um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades;
3. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão;
4. Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções ou opção adequada.
5. Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

Competência 4

Tolerância à pressão e contrariedades:

Manter-se produtivo e com controlo emocional em situação de pressão e contrariedade, aceitar críticas e gerir as exigências profissionais.

Comportamentos associados à competência:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.
3. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
4. Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

O júri deliberou adotar a metodologia, abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências.

Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada de acordo com o seguinte:

Demonstra 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação. 4 valores

Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 8 valores

Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 12 valores

Demonstra, claramente, 4 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 16 valores

Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação. 20 valores

Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada de acordo com o seguinte:

Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 5 valores

Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 10 valores

Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. 15 valores

Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação. 20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na EPS será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

em que,

EPS = Entrevista Pública de Seleção

C1, C2, C3 e C4 = competência 1, 2, 3 e 4, respetivamente.

Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12,000 valores, será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

III - Classificação Final:

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

As competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da

mesma;

As competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliados com recurso à "Entrevista Pública de Seleção", e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (40\% \times AC) + (60\% \times EPS)$, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores, por ordem de preferência:

1. Maior classificação na EPS;
2. Maior classificação no parâmetro Habilitação Académica da Avaliação Curricular.

Presidente do Júri :

Dr.ª Rosário Bárbara, Chefe da Divisão Administrativa

Vogais efetivos:

1º Vogal, Eng. Hugo Sousa, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação

2º Vogal, Eng. Gustavo Caires, Chefe da Divisão de Águas e Saneamento

Composição do Júri:

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Santa Cruz	1	Praça Dr. João Abel de Freitas	Santa Cruz	9100166 SANTA CRUZ	RAM - Ilha da Madeira	Santa Cruz

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social:

Apresentação de Candidaturas

Local: Eletronicamente através do seguinte endereço: recrutamento.cm-santacruz.pt

Formalização da Candidatura: A candidatura deverá ser formalizada mediante requerimento disponível na plataforma eletrónica que poderá aceder através do site desta autarquia(www.cm-santacruz.pt), no separador “Transparência/Recursos Humanos/Concursos ativos” ou diretamente em <http://recrutamento.cm-santacruz.pt/>, até ao termo do prazo fixado – 10 dias úteis a partir da data da publicação na BEP – Bolsa de Emprego Público.

Excecionalmente, caso se verifique e comprove a inacessibilidade à plataforma eletrónica, deverá entregar em formato papel, solicitando para o efeito o requerimento, na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Cruz sita à Praça Dr. João Abel de Freitas, 9100-127 SANAT Cruz ou via correio registado com aviso de receção, dentro do mesmo do mesmo prazo, com a indicação e prova de perfil e requisitos formais, podendo ser acompanhada pela fotografia do cartão de cidadão ou bilhete de identidade e contribuinte, e ser instruída com a seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae, datado e assinado;
- b) Certificado de Habilitações;
- c) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra e exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e, se for caso disso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.
- d) Certificados de formação profissional, apenas serão considerados os cursos e ações de formações frequentadas e adequadas às funções a exercer e devidamente comprovadas;
- e) Os candidatos que exerçam funções na Autarquia de Santa Cruz ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), c) e d), desde que os mesmos constem em processo individual.

Em cumprimento da al. h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre e homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Contacto: recursoshumanos@cm-santacruz.pt

Data de Publicação 2026-07-31

Data Limite: 2026-08-14

Observações Gerais: O procedimento concursal é urgente, não havendo lugar a audiência de interessados nem efeitos suspensivos de recurso administrativo do despacho de designação, ou de outro ato praticado no decurso do procedimento.