

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 14/05/2025, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à **seleção de Diretor de Departamento de Obras Municipais**, de harmonia com os artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, aplicável à Administração Local por força do artigo 1.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, e com o Regulamento Orgânico do Município, publicado por Aviso n.º 1221/2022, no Diário da República, 2ª série, nº 13, de 19/01/2022, e com as alterações publicadas por Declaração de Retificação n.º 541/2022, Diário da República, 2ª série, nº 114, de 14/06/2022, pelo Aviso n.º 15362/2023, Diário da República, 2ª série, nº 158, de 16/08/2023, e pelo Aviso n.º 7239/2024/2, Diário da República, 2ª série, nº 67, de 04/04/2024, em conformidade com o Despacho n.º 16/2025 do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, de 01/04/2025, constituído por:

- **Presidente:** Eng. Carlos Alexandre Braga Rodrigues, Diretor de Departamento de Obras Municipais do Município de Braga;
- **Vogais Efetivos:** Eng.ª Adosinda das Dores Silva Basto Pereira, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística, e Dra. Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral;
- **Vogais Suplentes:** Arq. Agostinho José Carvalho Pizarro Silveira Bravo, Diretor do Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente, e Dra. Helga Mariana Pinto Coelho, Diretora do Departamento de Contratação e Património.

Com a presente reunião, visou o júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos deste procedimento, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Os métodos de seleção são a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção pública (EPSP).

Na **avaliação curricular (AC)** será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária, a formação profissional em áreas em que integram as tarefas do cargo a prover; e a experiência profissional na área municipal para a qual é feito o recrutamento.

$$AC=25\%xHL+35\%xFP+20\%xEPG+20\%xEPE$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Na **habilitação literária (HL)** será ponderado a titularidade de grau académico;

Habilitação literária exigida (Licenciatura)	16 Valores
Habilitação literária superior à exigida (Mestrado)	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida (Doutoramento ou superior)	20 Valores

b) Na **formação profissional (FP)** relacionada com o cargo a prover de acordo com a seguinte tabela:

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
<100 horas de formação relevante	10 valores
De 100 a 199 horas de formação relevante	12 valores
De 200 a 299 horas de formação relevante	14 valores
De 300 a 399 horas de formação relevante	18 valores
Mais de 400 horas de formação relevante	20 valores

Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete (7) horas.

c) Na **experiência profissional (EP)** pondera-se a experiência profissional geral e a experiência profissional específica, do seguinte modo:

c.1) **Experiência profissional geral (EPG)** – considera-se a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura:

< 6 anos de serviço	0 valores
≥ 6 anos de serviço	10 valores
≥ 8 anos de serviço	12 valores
≥ 12 anos de serviço	14 valores
≥ 16 anos de serviço	16 valores
≥ 20 anos de serviço	20 valores

c.2) **Experiência profissional específica (EPE)** – será avaliada, tendo em conta a experiência adquirida em exercício de funções correspondentes ao cargo a prover, designadamente, desenvolvimento de funções específicas de âmbito multidisciplinar nos domínios de atuação do Município:

Sem experiência	0 valores
< 6 meses de experiência	10 valores
≥ 6 meses de experiência	14 valores
≥ 1 ano de experiência	18 valores
≥ 3 anos de experiência	20 valores

d) A **entrevista profissional de seleção pública (EPSP)** tem por objetivo avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, por comparação com o perfil de exigências da função a desempenhar, sendo objeto de apreciação, de entre outros:

- a) Expressão e fluência verbal. Capacidade de iniciativa e responsabilidade;
- b) Motivação e interesse pela função. Qualificação para o cargo;
- c) Liderança e sentido crítico.

Cada um destes fatores será apreciado através de uma questão, sendo avaliada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.

Cada método de seleção é eliminatório, pelo que, os candidatos que obtiverem a classificação mínima de 9,5 valores prosseguirão para o método de seleção seguinte.

A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do procedimento concursal.

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% \times AC + 60\% \times EPSP$$

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

(Eng. Carlos Alexandre Braga Rodrigues)

(Eng.ª Adosinda das Dores Silva Basto Pereira)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)