

## ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 20/01/2026, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à **seleção de Chefe de Divisão de Projetos**, 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 28/2025 do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, de 26/06/2025, constituído por:

- **Presidente:** Eng.ª Adosinda das Dores Silva Basto Pereira, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística;
- **Vogais Efetivos:** Eng. Carlos Alexandre Braga Rodrigues, Diretor de Departamento de Obras Municipais do Município de Braga, e Dra. Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral;
- **Vogais Suplentes:** Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, e Arq. Rui Manuel Carvalho de Sousa, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística.

Tendo presente a complexidade das funções e responsabilidades relativas ao cargo em concurso, esta reunião teve como propósito analisar os seguintes assuntos:

- Avaliação das funções e do perfil de competências exigidas para o cargo em concurso;
- Deliberação sobre a formalização das candidaturas e demais procedimentos administrativos;
- Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e grelha classificativa;
- Definição do sistema de valoração final de cada método de seleção aplicável aos candidatos no âmbito do presente procedimento;

Posto isto, o júri deliberou o seguinte:

### 1. Enquadramento Funcional

O Chefe da Divisão de Projetos exerce funções dirigentes de nível intermédio, integrando-se no Departamento de Obras Municipais, competindo-lhe dirigir, coordenar e controlar a atividade da Divisão, assegurando a execução das políticas, planos e objetivos definidos pelos órgãos municipais no domínio da elaboração e gestão de projetos de engenharia, arquitetura e infraestruturas.

## **1.1. Missão**

Dirigir, coordenar e controlar a Divisão de Projetos, assegurando a elaboração, supervisão e gestão de projetos de engenharia civil, arquitetura e infraestruturas municipais, promovendo a requalificação do território e a valorização do património público.

### **1.1. Principais Funções**

O Chefe da Divisão de Projetos terá, nomeadamente, as seguintes responsabilidades:

- Planeamento, coordenação e supervisão da elaboração de projetos de engenharia civil, arquitetura e arranjos exteriores, para obras municipais ou outras entidades com intervenção municipal;
- Promoção da melhoria contínua da qualidade técnica dos projetos e das soluções construtivas;
- Coordenação da elaboração de estudos, planos, regulamentos e demais instrumentos técnicos;
- Supervisão da elaboração de planos de segurança, saúde e emergência relativos a edifícios e infraestruturas municipais;
- Garantia da realização e validação de levantamentos topográficos e medições para projetos e operações urbanísticas;
- Atualização e manutenção da cartografia municipal e cadastro técnico, incluindo rede de águas pluviais;
- Promoção da requalificação e manutenção da rede de águas pluviais;
- Definição e gestão de metodologias para a estrutura viária rural;
- Articulação com a administração central e obtenção de pareceres legais;
- Colaboração com a Divisão de Planeamento na gestão do Sistema de Informação Geográfica;
- Gestão de recursos humanos e materiais da Divisão, promovendo desenvolvimento técnico e profissional da equipa;
- Elaboração de relatórios, planos de trabalho e propostas de melhoria organizacional;
- Exercer outras competências legalmente atribuídas ou regulamentares ao Município.

### **1.2. Requisitos formais e Perfil de Competências**

- Trabalhadores em funções públicas que possuam 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura;
- Habilitações literárias: Titularidade de uma licenciatura;
- Experiência consolidada em gestão e coordenação de projetos de obras públicas;
- Conhecimento técnico das normas e regulamentos aplicáveis à construção, segurança e planeamento urbano;
- Competências de liderança, planeamento, tomada de decisão e gestão de equipas multidisciplinares;
- Capacidade de articulação com entidades externas e de representação institucional do Município.

## 2. Formalização das candidaturas

As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, na página eletrónica do Município em: <https://recrutamento.barcelos.pt/>

Após a submissão da candidatura, os candidatos recebem um email de confirmação da entrega da mesma.

Só é admitida a apresentação de candidaturas através da referida plataforma eletrónica, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

### 2.1. Documentação a anexar à candidatura

- Curriculum Vitae detalhado e documentado com fotocópias dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação;
- Cópia do certificado de habilitações literárias;
- Declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ao qual o candidato pertença, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo, a carreira, o tempo de serviço detido na carreira e função pública e ainda a descrição funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;
- Fotocópia do cartão do cidadão ou bilhete de identidade e do cartão de identificação fiscal, com a devida autorização, para efeitos do presente procedimento concursal.

## 3. Métodos de Seleção

O Júri deliberou aplicar os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP).

### 3.1. Avaliação Curricular

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.

$$AC=25\% \times HA + 35\% \times FP + 20\% \times EPG + 20\% \times EPE$$

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

a) **Habilitação académica (HA)** será avaliada a titularidade de grau académico:

10 Valores	16 Valores	17 Valores	18 Valores	19 Valores	20 Valores
Licenciatura em área <b>não relacionada</b> com o cargo a prover	Licenciatura <b>na</b> área de atuação do cargo a prover	Mestrado em área <b>não relacionada</b> com o cargo a prover	Mestrado <b>na</b> área de atuação do cargo a prover	Doutoramento em área <b>não relacionada</b> com o cargo a prover	Doutoramento <b>na</b> área de atuação do cargo a prover

**b) Formação profissional (FP)**

Serão avaliadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções do cargo a ocupar e com o exercício de funções de direção, nos últimos 5 anos (desde 2021), de acordo com a seguinte tabela:

0 Valores	10 Valores	12 Valores	14 Valores	18 Valores	20 Valores
Sem formação	Até 50 horas	Até 100 horas	Até 200 horas	Até 300 horas	Mais de 300 horas

Os certificados de formação sem indicação do n.º de horas, não serão considerados.

**c) Experiência Profissional (EP)**

Será ponderada 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, de acordo com a seguinte tabela:

0 Valores	10 Valores	12 Valores	14 Valores	18 Valores	20 Valores
< 4 anos de serviço	≥ 4 anos de serviço	≥ 8 anos de serviço	≥ 12 anos de serviço	≥ 16 anos de serviço	≥ 20 anos de serviço

**c.2) Experiência Profissional Específica (EPE)**

Será avaliada em função da **experiência** adquirida no desempenho de funções em **cargos de direção**:

0 Valores	10 Valores	14 Valores	18 Valores	20 Valores
Sem experiência profissional	Até 4 anos	≥ 4 e 8 anos	≥ 8 e 12 anos	+ 12 anos

**4. 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, bem como as competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, tendo por referência, a Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09, nomeadamente:

- a) **Expressão e fluência verbal;**
- b) **Perfil para o cargo;**
- c) **Conhecimentos na área;**
- d) **Sentido crítico;**
- e) **Competências para o cargo de dirigente, sendo estas as seguintes:**

**e.1) Orientação para o serviço público:**

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

**e.2) Orientação para os resultados:**

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

**e.3) Gestão e Direção de Organização:**

Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

**e.4) Liderança:**

Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

**e.5) Visão Estratégica:**

Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

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:

$$EPSP = (a+b+c+d+e1+e2+e3+e4+e5) / 9$$

**Classificação Final (CF)**

A Classificação Final dos candidatos vai focar-se nas competências técnicas e comportamentais necessárias para o bom desempenho do cargo. Para isso:

- **Competências técnicas:** serão avaliadas através da Avaliação Curricular, um método baseado na análise de documentos que permite verificar apenas a qualificação profissional, mas não a qualidade do desempenho.

• **Competências comportamentais:** serão avaliadas através de Entrevista Profissional de Seleção Pública, que permite o contacto direto com os candidatos e a observação da sua forma de atuar, incluindo a capacidade de adaptação ao cargo.

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

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

Em caso de **igualdade da classificação**, serão considerados os seguintes fatores:

1. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
2. Tempo de serviço em funções de direção;
3. Habilitação Académica.

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.

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.ª Adosinda das Dores Silva Basto Pereira)

---

(Eng. Carlos Alexandre Braga Rodrigues)

---

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)