

Assunto: REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU - CHEFE DE UNIDADE DE EDIFÍCIOS

Data: 14/10/2026

Hora: 14h00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente do júri: Diretor Departamento de Obras Municipais e Urbanismo do Município de Marco de Canaveses, Arquiteto Rui José da Silva Pinto de Almeida.

1º Vogal Efetivo: Chefe da Divisão de Obras do Município de Felgueiras, Eng.º Luís Miguel Monteiro Barros.

2º Vogal Efetivo: Chefe de Divisão de Manutenção, Obras e Ambiente, do Município de Baião, Eng.ª Helena Maria Martins Monteiro.

Distribuição: Deliberação de câmara de **11 de setembro de 2026 e da Assembleia Municipal de 29 de setembro de 2026, e meu despacho de 8 de outubro de 2026**

Aos catorze dias do mês de outubro de 2026, o júri do procedimento concursal para provimento do Cargo de **Chefe de Unidade de Edifícios - Dirigente intermédio de 3.º grau, Refª : Refª 12/26**), constituído por:

Presidente do júri: Diretor Departamento de Obras Municipais e Urbanismo do Município de Marco de Canaveses, Arquiteto Rui José da Silva Pinto de Almeida.

1º Vogal Efetivo: Chefe da Divisão de Obras do Município de Felgueiras, Eng.º Luís Miguel Monteiro Barros.

2º Vogal Efetivo: Chefe de Divisão de Manutenção, Obras e Ambiente, do Município de Baião, Eng.ª Helena Maria Martins Monteiro.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**.

Atenta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definiu-se o seguinte:

1. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
2. A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

No presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com caráter eliminatório.

O Júri deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem

valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Primeiro:

1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- a) Experiência profissional na área;
- b) Conhecimento do Município e respetiva estrutura orgânica;
- c) Capacidade de execução das estratégias, políticas e objetivos na respetiva área de atuação;
- d) Conhecimentos profissionais adequados à área da unidade orgânica;
- e) Domínio técnico dos instrumentos de gestão e aptidão comprovada para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo do cargo a prover;
- f) Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação e abertura à mudança;
- g) Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores, de forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas à Unidade Orgânica respetiva;
- h) Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- i) Capacidade de Planeamento e Organização; Capacidade de Liderança e Decisão; Visão Estratégica; Conhecimentos Especializadas e Experiência; Análise de Informação e Sentido Crítico e Representação e Colaboração Institucional.

2. Conteúdo Funcional - Programar, executar e controlar todas as obras por administração direta, zelando pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em edifícios municipais, Utilizar instrumentos, nomeadamente, ferramentas informáticas, que permitam a programação, revisão, controlo e informação da execução dos projetos e dos seus custos;

Organizar os processos de concursos de obras a executar por empreitada em edifícios, centralizando em cada um desses processos os procedimentos administrativos subsequentes, até sua finalização;

Exercer os poderes e deveres de fiscalização e acompanhamento das empreitadas em edifícios, que estão definidos na lei;

Prestar toda a informação necessária à abertura de concursos para empreitadas, bens e serviços, na sua área de responsabilidade, em colaboração com os restantes serviços da DEE e da Secção de Contratação Pública;

O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores;

Executar as demais funções que lhe forem cometidas por lei, regulamento, deliberação dos Órgãos Municipais ou despacho do Presidente da Câmara Municipal.

3. Formação Académica - Licenciatura.

4. Experiência Profissional - Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

5. Competências - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais - Organização, planeamento e gestão de projetos; Liderança; Visão Estratégica; Gestão do conhecimento; Análise crítica e resolução de problemas; Representação institucional.

6. Requisitos de Admissão - detenção de Licenciatura; detenção de vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado; competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo; 2 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo:

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente as exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas - HA:
2. Experiência Profissional - EP:
3. Valorização Profissional - VC

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (VC \times 30\%)$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA)

- Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de cópia de documento da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura/mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as

principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

EP	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 2 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 2 em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	13 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	15 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	17 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Valorização Profissional (VP) - Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências directamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

VP	Valoração
Participação em formação profissional de fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas .	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 50 horas e menor ou igual a 150 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 150 horas	20 valores



Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações frequentadas nos últimos 5 anos, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Os candidatos que exercem funções ao serviço da Câmara Municipal de Marco de Canaveses ficam dispensados de apresentar os documentos para efeitos de avaliação curricular desde que os mesmos se encontrem arquivados no seu processo individual.

Terceiro:

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se reproduzem:

Competência 1

Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades

Competência 2

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.

Competência 3

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.

Competência 4

Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Competência 5

Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Competência 6

Representação institucional: Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

O Júri deliberou adotar a metodologia abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências, de acordo com o quadro seguinte:

Não Demonstra comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

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

$$EP = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6$$

6

Em que:

EP = Entrevista Pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Quarto:

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto:

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 avaliadas com recurso à Entrevista Pública, 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:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%) / 100$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

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.

Sexto:

Seleção do Candidato: A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões objetivas atinentes a escolha de mérito que recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O júri deliberou adotar as fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata.

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

Marco de Canaveses, 14 de outubro de 2026

O Júri

