

PROCEDIMENTO CONCURSAL – CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º GRAU

CHEFE DE UNIDADE - UNIDADE DE MANUTENÇÃO DE EDIFÍCIOS E EQUIPAMENTOS DA DIVISÃO DE SUSTENTABILIDADE E SERVIÇOS URBANOS

Ata n.º 1

No dia dezoito do mês de agosto do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de direção intermédia de 4.º grau — chefe de unidade - para a **Unidade de Manutenção de Edifícios e Equipamentos** da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos do Município da Lamego, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, versão atualizada, na sequência das deliberações da Câmara Municipal, de 25.05.2026 e 08.06.2026 e da Assembleia Municipal, de 29.06.2026, bem como do Despacho do Dr. Hugo João Ribeiro Maravilha, Vereador do Urbanismo e Administração Geral, com competências delegadas pelo Presidente da Câmara através do despacho n.º 70/2025 de 03/11/2025, estando presentes os seguintes elementos: presidente: Hélder João Pereira dos Santos, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos; vogais efetivos: Ana Isabel Almeida Ferreira Pinto, Chefe da Unidade de Serviços Urbanos e Maria do Céu Pinto Ferreira Coelho D' Almeida, Chefe da Unidade de Ação Social em substituição da vogal efetiva Maria Madalena Marques Pinto, Chefe da Divisão de Investimentos Municipais, todos do Município de Lamego.

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

Primeiro – O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o/a candidato/a deve possuir.

Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- **Âmbito, funções e enquadramento legal** – O exercício de funções terá lugar na Unidade de Manutenção de Edifícios e Equipamentos da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos, sendo regido pelo disposto no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com as normas dos artigos 9.º e 41.º do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais do Município de Lamego, adiante designado por ROSM.
- **Formação académica** – Licenciatura em Engenharia Civil, Engenharia Eletrotécnica, Engenharia Mecânica, Gestão Industrial ou áreas afins;
- **Experiência profissional específica** – Um mínimo de 2 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras para cujo, exercício ou provimento seja, exigível as habilitações referidas no ponto anterior;
- **Competências gerais** – 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: orientação para resultados, tomada de decisão, gestão e direção da organização e liderança;
- **Competências específicas** – Nos termos do n.º 1 do artigo 41.º do ROSM: assegurar um serviço multidisciplinar e altamente especializado de assessoria técnica nas respetivas áreas de atuação,

compreendendo os setores de Manutenção de Edifícios e Equipamentos, Máquinas e Oficinas e Eficiência Energética e Redes Públicas de Eletricidade e Telecomunicações.

As restantes competências específicas da Unidade são as descritas nos n.os 2 e seguintes do referido artigo 41.º do ROSM.

• **Requisitos de admissão** – De acordo com o artigo 8.º do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º e 4.º Grau do Município de Lamego.

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 as aptidões profissionais dos/as candidatos/as para o exercício e exigências do cargo, para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a valorização curricular, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e calculada através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nesses parâmetros. Mais se esclarece que constitui ónus exclusivo dos/as candidatos/as a prova documental dos factos alegados no seu currículo, pelo que todos os parâmetros de avaliação só serão considerados se devidamente comprovados mediante documento oficial e idóneo emitido pelas respetivas entidades e apresentado dentro do prazo de candidatura; consequentemente, a falta de junção de tais comprovativos, ou a omissão de elementos indispensáveis à sua quantificação, determinará a atribuição da valoração de 0 (zero) valores no critério ou subcritério afetado, procedendo-se ao cálculo da fórmula final com base nesta premissa, sendo ponderados os seguintes fatores:

- a) Habilitações literárias - HA;
- b) Experiência profissional – EXP:
 - i. Experiência em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – EFCC;
 - ii. Experiência em cargos dirigentes – ECD;
- c) Formação Profissional – FP;
- d) Avaliação de Desempenho AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA*30\%) + \underbrace{[(EFCC*60\% + ECD*40\%)*35\%]}_{EXP} + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

Em que:

- a) **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 académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, com a seguinte valoração:

Paulo A. Pinto

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	16 valores
Mestrado em área relevante para a função	18 valores
Doutoramento em área relevante para a função	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de mais de 1 item, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

b) **Experiência Profissional (EP)** – será realizada de acordo com dois subparâmetros:

- Experiência em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (EFCC); e
- Experiência em cargos dirigentes (ECD).

b.1) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviços em funções/cargo/carreiras (EFCC) para as quais seja exigível a posse de licenciatura, será considerado o seguinte:

Valoração	Anos de serviços em funções/cargo/carreiras (EFCC)
10 valores	Com comprovada experiência profissional entre 2 e 4 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
11 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 4 e até 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
12 valores	Com comprovada experiência profissional entre 6 e até 8 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
13 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 8 e até 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
14 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura.
15 valores	Com comprovada experiência profissional entre 2 e 4 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
16 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 4 e até 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
17 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 6 e até 8 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
18 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 8 e até 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
19 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 10 e até 12 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.
20 valores	Com comprovada experiência profissional superior a 12 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover.

Paulo A. Pinto

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.

b.2) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviços em cargos Dirigentes (ECD), será considerado o seguinte:

Valoração	Anos de serviços em cargos dirigentes (ECD)
0 valores	Sem experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada.
10 valores	Comprovada experiência profissional até 2 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
11 valores	Comprovada experiência profissional superior a 2 anos e até 4 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
12 valores	Comprovada experiência profissional superior a 4 anos e até 6 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
13 valores	Comprovada experiência profissional superior a 6 anos e até 8 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
14 valores	Comprovada experiência profissional superior a 8 anos em cargo Dirigente da Administração Pública.
16 valores	Comprovada experiência profissional até 2 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
17 valores	Comprovada experiência profissional superior a 2 anos e até 4 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
18 valores	Comprovada experiência profissional superior a 4 anos e até 6 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
19 valores	Comprovada experiência profissional superior a 6 anos e até 8 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.
20 valores	Comprovada experiência profissional superior a 8 anos em cargo Dirigente da Administração Pública, na área do cargo a prover.

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.

A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula: **EXP = (EFCC x 0,6) + (ECD x 0,4)**; Em que: EXP = Classificação na Experiência Profissional, EFCC = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, ECD = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em cargos Dirigentes.

c) **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

Na avaliação do parâmetro Formação Profissional (FP), o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, relacionadas com a área funcional do cargo a prover, relacionadas com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, e na Lei

*Paulo
A. Pinto*

n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Adicionalmente, serão também valorizadas as ações de formação de caráter geral, realizadas no mesmo período de 10 anos, que se enquadrem na área funcional do posto de trabalho em apreço.

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

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- ✓ Volume de formação profissional;
- ✓ Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

Valoração	Formação nas áreas técnicas e/ou relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança
0	Sem formação
10	Até 50 horas de formação
12	Até 100 horas de formação
14	Até 150 horas de formação
16	Até 200 horas de formação
18	Mais de 200 horas de formação
20	FORGEP / CAGEP / PROGAL / CADAP / GEPAL / CEFADAL, ou outro equivalente

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

- A um mês correspondem 120 horas
- A uma semana correspondem 30 horas
- A um dia correspondem 6 horas
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

d) **Avaliação do Desempenho (AD)** – Neste parâmetro o júri considerará a média aritmética das avaliações do desempenho homologadas, no âmbito do SIADAP 3, relativas aos dois últimos ciclos avaliativos e será avaliado de acordo com os seguintes critérios:

Valoração	Avaliação do Desempenho (AD)
0 valores	< 2
10 valores	≥ 2 e < 2,5
12 valores	≥ 2,5 e < 3
14 valores	≥ 3 e < 3,5
16 valores	≥ 3,5 e < 4
18 valores	≥ 4 e < 4,5
20 valores	≥ 4,5 e < 5



Considera-se, para efeitos de cálculo do parâmetro relativo à avaliação do desempenho, que o período de referência integrará dois ciclos avaliativos — relevando para o efeito os ciclos e não o número de anos. Como tal, quer se trate de ciclos bienais ou anual, consideram-se como um único ciclo as seguintes duas referências:
2023/2024 e 2025.

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

$$AC = (HA \times 30\%) + (EXP \times 35\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%);$$

Em que: AC = Avaliação Curricular, HA = Habilitações Académicas, EXP = Experiência Profissional, FP = Formação Profissional e AD = Avaliação do Desempenho.

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,50 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método seguinte.

Mais deliberou o júri, 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.

Terceiro – A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + 6B + 6C + D + E1 + E2 + E3 + E4) / 18$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A – Interesse e motivação profissional;
- B – Perfil para o cargo;
- C – Conhecimento na área;
- D – Sentido crítico;
- E – Competências:
 - E1 – Orientação para resultados;
 - E2 – Tomada de decisão;
 - E3 – Gestão e direção da organização;
 - E4 – Liderança.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

Paulo A. Pinto

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Orientação para resultados – Visa avaliar a capacidade para 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores.

E2. Tomada de decisão – Visa avaliar a capacidade para tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de tomada de decisão – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de tomada de decisão – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de tomada de decisão – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tomada de decisão – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de tomada de decisão – 4 valores.

E3. Gestão e direção da organização - Visa avaliar a capacidade para 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gestão e direção da organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de gestão e direção da organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de gestão e direção da organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gestão e direção da organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de gestão e direção da organização – 4 valores.

E4. Liderança - Visa avaliar a capacidade para 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de liderança – 4 valores.

Quarto – Serão excluídos os/as candidatos/as 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 – A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = AC*40\% + EP*60\%$$

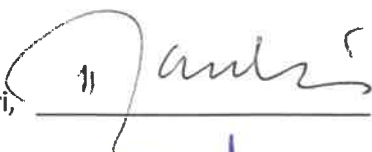
CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Sexto – O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Unidade 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.

O júri:

Presidente do júri,



Primeiro Vogal,



Segundo Vogal,

