



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO**

----- Ata da reunião do Júri do procedimento concursal para provimento de um cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau - Chefe da Divisão de Educação do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Bragança. -----

----- Aos 07 dias do mês de junho de 2022, pelas 11:00 horas, reuniu on-line o Júri do concurso suprarreferido, mediante convocatória da respetiva presidente. -----

----- Compareceram a Presidente do Júri, Vera Lúcia Branco Pacheco, Diretora Municipal de Políticas Sociais do Município de Vila Nova de Gaia e os vogais efetivos Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Amarante, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Patrícia Alexandra da Costa Serra, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município da Trofa.-----

----- A Presidente do Júri abriu a reunião, informando que a mesma se destinava à definição dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e entrevista pública, bem como da classificação final incluindo a respetiva fórmula classificativa, valorizando os métodos de selecção numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- O Júri deliberou, por unanimidade, escolher Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes, Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos do Município de Bragança, para secretariar a reunião. -----

----- De seguida o Júri passou à discussão da fórmula da Avaliação Curricular e respectivos critérios de apreciação e ponderação, tendo deliberado, por unanimidade, adoptar a seguinte fórmula e critérios de apreciação e ponderação: -----

$$AC = \frac{(1 \times HA) + (1 \times EP) + (1 \times FP)}{3}$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular

**HA** = Habilitação Académica

**EP** = Experiência profissional

**FP** = Formação profissional



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- **HA = Habilitação Académica:** -----

- Licenciatura pós Bolonha ou outro grau superior.....18 valores
- Licenciatura pré Bolonha ou outro grau superior.....20 valores

----- **EP = Experiência Profissional** - Será ponderado o desempenho de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura e na área para a qual o concurso é aberto, devidamente comprovado, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, como segue: -----

$$EP = \frac{A + B}{2}$$

Em que:

**A = Experiência profissional no desempenho de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura:**

Até 10 anos.....	12 Valores
De 10 a 15 anos .....	14 Valores
De 15 a 20 anos .....	16 Valores
De 20 a 25 anos .....	18 Valores
Mais de 25 anos .....	20 Valores

**B = Experiência profissional no desempenho de funções na área para a qual o concurso é aberto:**

S/ experiência .....	10 valores
Até 10 anos.....	12 Valores
De 10 a 15 anos .....	14 Valores
De 15 a 20 anos .....	16 Valores
De 20 a 25 anos .....	18 Valores
Mais de 25 anos .....	20 Valores

----- **FP = Formação Profissional:** serão ponderadas as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover e na área da administração pública. Apenas serão consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado ou documento equivalente que indique, expressamente, o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- A avaliação da formação profissional será feita nos seguintes termos: -----

1. Sem qualquer ação de formação – 10 valores;
2. Os candidatos possuidores de formação profissional serão valorizados com 10 valores, aos quais acrescerá, por cada ação de formação suscetível de ser ponderada, a seguinte pontuação, com um máximo de 20 valores:
  - a) Com duração entre 0 e 21 horas: 1,00 valores;
  - b) Com duração entre 22 e 70 horas: 2,00 valores;
  - c) Com duração entre 71 e 210 horas: 3,00 valores;
  - d) Com duração de mais de 210 horas: 4,00 valores.

----- Definidos os critérios de apreciação, ponderação, valorização e respetiva fórmula para a Avaliação Curricular, o Júri passou à definição dos critérios de avaliação da **Entrevista Pública**, tendo deliberado, por unanimidade: -----

1. Considerar os seguintes parâmetros de avaliação: Motivação e Interesse; Visão Estratégica, Planeamento e Organização; Conhecimentos Específicos e Qualidade da Experiência Profissional; Liderança e Relações Interpessoais; Comunicação.
2. Atribuir a cada um dos parâmetros de avaliação os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).
3. A classificação em cada parâmetro de avaliação resultará da média aritmética simples atribuída por cada um dos membros do Júri.
4. A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os parâmetros de avaliação estabelecidos.

----- Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de um modelo de Ficha para Entrevista Pública (Anexo I). -----

----- **A Classificação Final (CF)** de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada das classificações atribuídas aos métodos Avaliação Curricular e Entrevista Pública, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = \frac{(30 \times AC) + (70 \times EP)}{100}$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação curricular (ponderação de 30%)

**EP** = Entrevista Pública (ponderação de 70%)

----- No final da aplicação dos métodos de seleção, o Júri apresenta ao Presidente da Câmara proposta de designação de candidato para nomeação no cargo de Chefe da Divisão de Educação, com a respetiva fundamentação. -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- Não havendo mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

A Presidente,

Assinado por: **VERA LÚCIA BRANCO PACHECO**  
Num. de Identificação:  
Data: 2022.06.08 21:23:10+01'00'



O Vogal,

Assinado por: **RUI MANUEL MOUTINHO FERREIRA**  
Num. de Identificação:  
Data: 2022.06.09 09:21:31+01'00'



A Vogal,

<b>PATRÍCIA ALEXANDRA DA COSTA SERRA</b>	Assinado de forma digital por PATRÍCIA ALEXANDRA DA COSTA SERRA Dados: 2022.06.09 10:57:29 +01'00'
--	---



ANEXO I

ENTREVISTA PÚBLICA PARA RECRUTAMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO

Candidato:

Níveis classificativos	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
1. Motivação e Interesse	Quando evidencia reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com fraca percepção do respeito contido funcional.	Quando evidencia reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma percepção do respeito contido funcional.	Quando evidencia suficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com suficiente percepção do respeito contido funcional.	Quando evidencia bom nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com grande conhecimento do respeito contido funcional.	Quando evidencia excelente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com grande conhecimento do respeito contido funcional.
2. Visão Estratégica, Planeamento e Organização	Quando evidencia insuficiente capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia reduzida capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia adequada capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia boa capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia excelente nível de serviços, planejar atividades, coordenar serviços e com muito interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.
3. Conhecimentos Específicos e Qualidade da Experiência Profissional	Conhecimentos técnicos e práticos abaixo do requerido para função e inovação reduzida com recurso limitado para a área de atuação do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível de desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos técnicos e práticos abaixo do requerido para função e inovação reduzida com recurso limitado para a área de atuação do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível de desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos adequados e revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades na área de atuação do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível de desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos adequados e revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades na área de atuação do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível de desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos profundos e revela grande variedade e profundidade e riqueza de experiência profissional em permitir poucas reservas para o exercício do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível de desempenho do cargo a prover.
4. Liderança e Relações Interpessoais	Revela insuficiente capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades em situações de pressão e contrariedade que permitem progredir uma equipa.	Revela reduzida capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades em situações de pressão e contrariedade que permitem progredir uma equipa.	Revela suficiente capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades em situações de pressão e contrariedade que permitem progredir uma equipa.	Revela boa capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades em situações de pressão e contrariedade que permitem progredir uma equipa.	Revela excelente habilidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma habilidade em atuar as suas funções e responsabilidades em situações de pressão e contrariedade que permitem progredir uma equipa.
5. Comunicação	Revela inapetente e deficiente expressão oral com fraca capacidade de argumentação, bem como a organização do discurso e lógica do discurso de caridade.	Revela alguma reserva na comunicação oral, com alguma capacidade de argumentação e alguma organização do discurso.	Revela adequada reserva na comunicação oral, com alguma capacidade de argumentação e alguma organização do discurso.	Revela boa reserva na comunicação oral, com alguma capacidade de argumentação e alguma organização do discurso.	Revela excelente reserva na comunicação oral, com alguma capacidade de argumentação e alguma organização do discurso.

