



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 ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA

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

----- Aos 04 dias do mês de janeiro de 2021, pelas 10,00 horas, reuniu o Júri do concurso suprarreferido, mediante convocatória da respetiva presidente. -----

----- Compareceram a Presidente do Júri, Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança, em regime de substituição, e os vogais efetivos Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social e João Paulo Almeida Rodrigues, Chefe da Divisão de Logística e Mobilidade, ambos do Município de Bragança.-----

----- 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 seleção numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- O Júri deliberou, por unanimidade, escolher Luísa Maria Parreira Barata, Técnica Superior Jurista, para secretariar a reunião.-----

----- De seguida o Júri passou à discussão da fórmula da Avaliação Curricular e respetivos critérios de apreciação e ponderação, tendo deliberado, por unanimidade, adotar 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

Sponuier
1



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

- Licenciatura pré Bolonha.....18 valores
- Licenciatura pós Bolonha.....16 valores
- Mestrado pré Bolonha.....19 valores
- Mestrado pós Bolonha.....18 valores
- Doutoramento.....20 valores

----- **EP = Experiência Profissional** - Será ponderado o desempenho de funções na área para a qual o concurso é aberto e em cargo de direção, 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 em funções/cargo/carreiras na área para as quais seja exigível a posse de licenciatura:

- Até 5 anos.....10 Valores;
- De 5 até 10 anos.....13 Valores;
- De 10 até 15 anos.....16 Valores;
- Mais de 15 anos.....20 Valores.

B = Experiência em cargo de Direção Superior de 1.º grau, de Direção Superior de 2.º grau, de Direção Intermédia de 1.º grau e de Direção Intermédia de 2.º grau:

- Até 6 anos.....15 Valores;
- De 7 a 9 anos.....17 Valores;
- Mais de 9 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 a área da administração pública, obtidas até 04 de janeiro de 2021. 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

Stonwin
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA CÂMARA MUNICIPAL

duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

----- 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: -----

- 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.
- 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).
- A classificação em cada parâmetro de avaliação resultará da média aritmética simples atribuída por cada um dos membros do Júri.
- 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: -----

$$CF = \frac{4AC + 6EP}{10}$$



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

----- 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 Administração Financeira, com a respetiva fundamentação. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, a 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,

Sílvia Maria da Santa Couto Gonçalves Vofeir

O Vogal,

Académico José Afonso Pedreira

O Vogal,

João R. L. Almeida Rebelo



ANEXO I

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

Candidato:

Níveis classificativos	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
1. Motivação e Interesse					
Pretende avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, sua capacidade de dedicação e empenho, e o conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover.	Quando evidencie insuficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma perceção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma perceção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie suficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma perceção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie bom nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com bom conhecimento do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie excelente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com grande conhecimento do respetivo conteúdo funcional.
2. Visão Estratégica, Planeamento e Organização					
Pretende avaliar a capacidade do candidato em definir prioridades e objetivos, distribuir tarefas, planear e coordenar os serviços, aderir a novos processos de gestão.	Quando evidencie insuficiente capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com escasso interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie reduzida capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie suficiente capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie boa capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie excelente visão aos serviços, grande capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com muito interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.
3. Conhecimentos Específicos e Qualidade da Experiência Profissional					
Pretende avaliar o nível de preparação e adequação de experiência profissional do candidato para o exercício do cargo a prover.	Conhecimentos teóricos e práticos abaixo do requerido pela função e experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo prognosticar uma fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho.	Conhecimentos teóricos e práticos abaixo do requerido pela função e revela pouca variedade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo muitas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos adequados e revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional, com relevância na área de atuação do cargo a prover, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	Conhecimentos adequados e revela variedade e profundidade de experiência profissional, com relevância na área de atuação do cargo a prover, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	Conhecimentos profundos e revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.
4. Liderança e Relações Interpessoais					
Pretende avaliar a capacidade de motivar os colaboradores, de resolução de conflitos, de se manter produtivo e o controlo emocional em situações de pressão e contrariedade, de aceitar críticas e gerir as exigências profissionais, capacidade de criar sinergias na equipa.	Revela insuficiente capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com arrogância e agressividade, sem flexibilidade em aceitar as suas posições. Comportamento pouco estável e fraco controlo emocional em situações de pressão e contrariedade que permitem prognosticar uma insuficiente capacidade ao nível do desempenho do cargo a prover.	Revela reduzida capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com arrogância e pouca flexibilidade em aceitar as suas posições. Comportamento pouco estável e fraco controlo emocional em situações de pressão e contrariedade que permitem prognosticar uma reduzida capacidade ao nível do desempenho do cargo a prover.	Revela suficiente capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com alguma flexibilidade em aceitar as suas posições. Comportamento estável e suficiente controlo emocional em situações de pressão e contrariedade que permitem prognosticar uma suficiente capacidade ao nível do desempenho do cargo a prover.	Revela boa capacidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos, com flexibilidade em aceitar as suas posições. Comportamento estável e autoconfiante, com bom controlo emocional em situações de pressão e contrariedade que permitem prognosticar uma boa capacidade ao nível do desempenho do cargo a prover.	Revela excelente facilidade em motivar os colaboradores e em interagir com outros na gestão dos conflitos. Comportamento estável, autoconfiante e à vontade com excelente gestão emocional em situações de pressão e contrariedade que permitem prognosticar uma elevada capacidade ao nível do desempenho do cargo a prover.
5. Comunicação					
Pretende avaliar a clareza da comunicação verbal, a capacidade de argumentação, bem como a organização do raciocínio e lógica do discurso do candidato.	Revela insegurança e deficiente expressão oral com raciocínio confuso.	Revela uma expressão oral pouco fluente e com um raciocínio pouco claro.	Revela algumas reservas na comunicação oral, com suficiente raciocínio lógico e pertinência das ideias expostas.	Revela segurança, fluência e clareza na comunicação oral, com boa lógica de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Revela grande segurança e poder de comunicação oral, com excelente raciocínio, rápido e lógico, e grande pertinência das ideias expostas.