



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU – DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANCEIRA

----- Ata da reunião do Júri do procedimento concursal para provimento de um cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau - Diretor do Departamento de Administração Geral e Financeira do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Bragança. -----

----- Aos 04 dias do mês de janeiro de 2021, pelas 14,00 horas, reuniu o Júri do concurso suprarreferido, mediante convocatória do respetivo presidente. -----

----- Compareceram o Presidente do Júri, Eduardo Luís Varela Rodrigues, Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro do Município de Vila Real, e os vogais efetivos Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social, e Vitor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais, ambos do Município de Bragança.-----

----- O 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 respectiva 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, adoptar a seguinte fórmula e critérios de apreciação e ponderação: -----

$$AC = \frac{(1xHA)+(1xEP)+(1xFP)}{3}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
EP = Experiência Profissional
FP = Formação Profissional



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:

$$EP = \frac{A+2B+2C}{5}$$

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 e de Direção Intermédia de 1.º grau:

Até 6 anos	15 Valores;
De 7 a 9 anos.....	17 Valores;
Mais de 9 anos.....	20 Valores.

C = Experiência em cargo de Direção Intermédia de 2.º grau:

Até 6 anos	15 Valores;
De 7 a 12 anos.....	17 Valores;
Mais de 12 anos.....	20 Valores.

----- **FP = Formação Profissional:** Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e a classificação a atribuir resulta da média



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

aritmética ponderada da Formação Profissional Geral (FPG) e da Formação Profissional Específica (FPE), de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{4 FPG + 6 FPE}{10}$$

Formação Profissional Geral (FPG): serão consideradas ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, obtidas até 04 de janeiro de 2021, calculando-se a pontuação final, até ao máximo de 20 valores, do seguinte modo: Participação em Cursos, Seminários, Conferências, Congressos, Colóquios, Encontros, Jornadas = 0,50 valores por cada dia de formação frequentado, até ao limite de 20 valores.

Para efeitos de normalização, considera-se que 1 semana corresponde a 35 horas e 1 dia de formação a 7 horas.

As ações de formação que não refiram a duração e, as que não tenham interesse específico para o desempenho do cargo a prover, não serão valorizadas.

Formação Profissional Específica (FPE): serão apenas considerados os cursos específicos, SADAL-Seminário de Alta Direção em Administração Local, SAD-Seminário de Alta Direção; GEPAL-Curso de Gestão Pública na Administração Local, CEFADAL-Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local; CAGEP- Curso Avançado de Gestão Pública CADAP- Curso de Alta Direção em Administração Pública, FORGEP-Programa de Formação em Gestão Pública, valorizando-se do seguinte modo:

Cursos Específicos	Sem Formação Específica	SADAL ou SAD	GEPAL ou CEFADAL ou CAGEP ou FORGEP ou CADAP
Valorização	0	14	20

----- 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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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.

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

10

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 Diretor do Departamento de Administração Geral e Financeira, com a respetiva fundamentação.

----- 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. -----

O Presidente,

O Vogal,

O Vogal,



[Handwritten signatures]

ENTREVISTA PÚBLICA PARA RECRUTAMENTO DO DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANCEIRA

CANDIDATO:

Níveis classificativos		Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
1. Motivação e Interesse	Quando evidencia insuficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com fraca percepção do respeito conteúdo funcional.	Quando evidencia reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma percepção do respeito conteúdo funcional.	Quando evidencia suficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com suficiente percepção do respeito conteúdo funcional.	Quando evidencia bom nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com bom conhecimento do respeito conteúdo funcional.	Quando evidencia excelente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com grande conhecimento do respeito conteúdo funcional.	Quando evidencia excelente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com grande conhecimento do respeito conteúdo funcional.
2. Visão Estratégica, Planeamento e Organização	Quando evidencia insuficiente capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com escasso interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencia reduzida capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencia suficiente capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencia boa capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencia boa capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com muito interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencia excelente capacidade em definir objetivos, planejar 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	Conhecimentos teóricos e práticos abaixo do requerido pela função e inexperience 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 atividade 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 atividade relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	Conhecimentos profundos e revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividade 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	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 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.	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.

O Presidente / Vogal do Júri,

Bragança, 4 de Janeiro de 2021

