



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 GERAL**

----- 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 Geral do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Bragança. -----

----- Aos vinte cinco dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dez 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, e os vogais efetivos Victor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais e Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social, todos 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, 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

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

- Licenciatura pré Bolonha..... 18 valores

*Stofueir*  
*[Handwritten signatures]*

- 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, 2.º e 3.º graus:

- Até 6 anos.....15 Valores;
- De 7 até 12 anos.....17 Valores;
- Mais de 12 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. 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 horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

*Stroheim*  




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: -----

- 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: -----

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

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EP** = Entrevista Pública

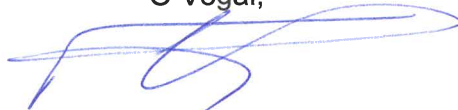
----- No final da aplicação dos métodos de seleção, o Júri apresenta ao Presidente da Câmara Municipal proposta de designação de candidato para nomeação no cargo de Chefe da Divisão de Administração Geral, com a respetiva fundamentação. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, pelas doze horas, 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 e pela secretária. ----

A Presidente,

*Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves do Figueir*

O Vogal,



O Vogal,



A Secretária,

*Luísa Maria Palmeira Bando*



Stophair 8/12

**ANEXO I**

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

**Candidato:**

<b>Níveis classificativos</b>	<b>Insuficiente (4)</b>	<b>Reduzido (8)</b>	<b>Suficiente (12)</b>	<b>Bom (16)</b>	<b>Elevado (20)</b>
<b>1. Motivação e Interesse</b>					
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 fraca percepção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma percepção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencie suficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com suficiente percepção 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.
<b>2. Visão Estratégica, Planeamento e Organização</b>					
Pretende avaliar a capacidade do candidato em definir prioridades e objetivos, distribuir tarefas, planejar e coordenar os serviços, aderir a novos processos de gestão.	Quando evidencie insuficiente capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com escasso interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie reduzida capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie suficiente capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie boa capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.	Quando evidencie excelente visão dos serviços, grande capacidade em definir objetivos, planejar atividades, coordenar serviços e com muito interesse para a mudança e adesão a novos processos de gestão.
<b>3. Conhecimentos Específicos e Qualidade da Experiência Profissional</b>					
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 in experiência profissional 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.
<b>4. Liderança e Relações Interpessoais</b>					
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 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.
<b>5. Comunicação</b>					
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.