



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 AÇÃO SOCIAL E SAÚDE**

----- 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 12:00 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 respectiva 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 3 anos.....12 Valores

Até 6 anos.....14 Valores

Até 9 anos.....16 Valores

Até 12 anos.....18 Valores

Até 15 ou mais anos.....20 Valores

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

S/ experiência.....10 valores

Até 3 anos.....12 Valores

Até 6 anos.....14 Valores

Até 9 anos.....16 Valores

Até 12 anos.....18 Valores

Até 15 ou mais 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 50 horas: 1,00 valores;
 - b) Com duração entre 51 e 250 horas: 2,00 valores;
 - c) Com duração entre 251 e 400 horas: 3,00 valores;
 - d) Com duração entre 401 e 700 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 Ação Social e Saúde, 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 21:21:50+01'00



O Vogal,

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



A Vogal,

**PATRÍCIA
ALEXANDRA
DA COSTA
SERRA** Assinado de forma
digital por PATRÍCIA
ALEXANDRA DA
COSTA SERRA
Dados: 2022.06.09
10:56:01 +01'00'



ANEXO I

ENTREVISTA PÚBLICA PARA RECRUTAMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

Candidato:

Níveis classificativos	Insuficiente (4)	Reduzido (5)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
1. Motivação e Interesse					
Pretende avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse pelas funções exercidas e, nomeadamente, sua capacidade de dedicação, empenho, e o conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover.	Quando evidencia insuficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com fraca orientação do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencia reduzido nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com alguma percepção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencia suficiente nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com suficiente percepção do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencia bom nível de motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes do cargo a prover, com bom conhecimento do respetivo conteúdo funcional.	Quando evidencia 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, lidar a novos processos de gestão.	Quando evidencia insuficiente capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com pouco interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia reduzida capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com algum interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia suficiente capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia boa capacidade em definir objetivos, planear atividades, coordenar serviços e com interesse para a mudança e adaptação a novos processos de gestão.	Quando evidencia excelente nível dos serviços, grande capacidade em definir objetivos, planear 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					
Pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do cargo a prover.	Conhecimentos teóricos e práticos abaixo do requerido pela função e insuportável profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo poucas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	Conhecimentos teóricos e práticos abaixo do requerido pela função e revela pouca variedade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, 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 aprofundados 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 proativo 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 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 alguma 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 alguma flexibilidade em aceitar as suas posições. Comportamento estável e satisfatório 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 e satisfatório controlo 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 inquerência e deficiente expressão oral com raciocínio pouco claro.	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 expressas.	Revela segurança, fluência e clareza na comunicação oral, com boa lógica de raciocínio e pertinência das ideias expressas.	Revela grande segurança e poder de comunicação oral, com excelente raciocínio, rápido e lógico, e grande pertinência das ideias expressas.

