

## PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE AMBIENTE, ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E POLITICA ANIMAL

  
MA  
H

## FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos três dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, no gabinete do vogal efetivo do júri Dr. Sandro Louro, sito no edifício Municipal do Convento do Pópulo, em Braga, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão do Ambiente, Alterações Climáticas e Política Animal, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos. -----

Estiveram presentes os membros do júri, a saber: Arq. Vitor Azevedo, Coordenador Municipal de Proteção Civil, Dr. Sandro Louro, Diretor Municipal de Gestão e Eng. Miguel Mesquita, Diretor do Departamento de Planeamento e Ordenamento Territorial, o primeiro como presidente e os restantes como vogais. -----

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá proceder à avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, métodos de seleção a utilizar, bem como o cálculo da classificação final. Estes critérios são abaixo descritos e justificados. -----

**1. Avaliação Curricular (AC)**

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional, (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 + FP \times 30 + EP \times 50) / 100$$

**1.1. Habilitações Académicas (HA)**

O fator, habilitações académicas, será ponderado em 20% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível de superior. Justifica-se a atribuição de valorações mais elevadas aos candidatos possuidores de habilitações superiores, nos seguintes termos:

Licenciatura – 18 valores

Mestrado ou Pós-graduação na área do lugar a prover – 19 valores

Doutoramento – 20 valores

**1.2. Formação Profissional (FP)**

O fator formação profissional será ponderado globalmente em 30% por se considerar que, sendo embora um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, um fator que se afigura com impacto moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e competências, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino

e/ou de avaliação dos formandos (eventualmente inexistentes ou sem cunho oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (normalmente aperfeiçoamento), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras e pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação. Nestas circunstâncias, as competências potenciadas pela formação podem ser por vezes uma presunção e são sempre, no contexto descrito, dificilmente mensuráveis. -----

O júri entendeu valorar apenas a formação profissional ministrada por entidades devidamente credenciadas, relevante para o exercício do cargo a prover, isto é, toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover e somente aquela que foi feita nos últimos 10 anos, pois entende-se que o lugar a prover impõe conhecimentos atualizados, formação essa a pontuar de acordo com a seguinte tabela:

Sem formação – 0 valores	De 151 a 200 horas – 16 valores
Até 50 horas – 4 valores	Mais de 200 horas – 18 valores
De 51 a 100 horas – 8 valores	Com curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFADAL, Outros) – 20 valores
De 101 a 150 horas – 12 valores	
<b>Nota:</b> No caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.	

### 1.3. Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 50%. -----

Com este fator será assim apreciada e classificada a experiência profissional demonstrada pelos candidatos, com particular ênfase no exercício efetivo de funções de chefia, pois a experiência no dirigismo público mostra-se muito importante para o lugar a prover. -----

Reconhece-se de igual modo que a experiência de exercício efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura é garantia para o desempenho das funções do lugar a concurso. -----

A valoração a atribuir neste fator deverá basear-se apenas na duração da experiência repartida por períodos temporais, até limites razoáveis, de acordo com a seguinte tabela:

Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS)	Desempenho de Funções Dirigentes (DFD)
De 4 até 8 anos completos – 10 valores	Até 3 anos completos – 10 valores
Mais de 8 até 12 anos completos – 12 valores	Mais de 3 até 6 anos completos – 12 Valores
Mais de 12 até 16 anos completos – 16 valores	Mais de 6 até 9 anos completos – 16 Valores
Mais de 16 anos completos – 20 valores	Mais de 9 anos completos – 20 Valores

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação curricular individual que constitui o anexo I, e faz parte integrante da presente ata. -----

## 2. Entrevista de Seleção (ES)



Terá por fim avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros, constantes do mapa abaixo indicado, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados:

Fatores de apreciação	Forma de classificação
Comunicação	Insuficiente: 0 – 9 valores
Liderança e gestão de pessoas	Suficiente: 10 – 11 valores
Orientação para os resultados	Satisfatório: 12 – 13 valores
Planeamento e organização	Bom: 14 – 15 valores
Desenvolvimento e motivação dos colaboradores	Muito bom: 16 – 18 valores
	Excelente: 19 – 20 valores

Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos. -----

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha individual que constitui o anexo II, que fará parte integrante da presente ata. -----

### 3. Classificação final

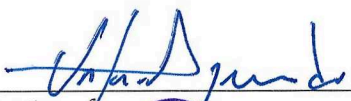
A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista de seleção (ES), respeitando a seguinte fórmula:

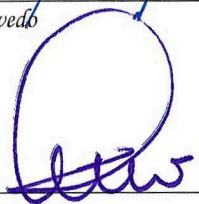
$$CF = (AC \times 40 + ES \times 60) / 100$$

Decidiu ainda o júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista de Seleção serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco. -----

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal. -----

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram. -----

  
Vitor Azevedo

  
Sandro Louro

  
Miguel Mesquita

H.  
D.  
MA

**ATA Nº 1 – ANEXO I**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE AMBIENTE, ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E POLITICA ANIMAL**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Nome \_\_\_\_\_

Fatores de apreciação	Forma de classificação	Resultados apurados	Pontuação atribuída (Valores obtidos)
Habilitações académicas 20%	Licenciatura - 18 Valores Mestrado - 19 Valores Doutoramento - 20 Valores	Nível académico  _____ A que correspondente a pontuação de:  _____	
Formação Profissional 30%	Sem formação – 0 Valores Até 50 horas – 4 Valores De 51 a 100 horas - 8 Valores De 101 a 150 horas – 12 Valores De 151 a 200 horas – 16 Valores Mais de 200 horas – 18 Valores Com curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFADAL, Outros) – 20 Valores	Horas de Formação  _____ A que correspondente a pontuação de:  _____	
Experiência profissional 50%	Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS) - 50%	De 4 até 8 anos completos – 10 valores Mais de 8 até 12 anos completos – 12 valores Mais de 12 até 16 anos completos – 16 valores Mais de 16 anos completos – 20 valores	
	Desempenho de Funções Dirigentes (DFD) – 50%	Até 3 anos completos – 10 valores Mais de 3 até 6 anos completos – 12 Valores Mais de 6 até 9 anos completos – 16 Valores Mais de 9 anos completos – 20 Valores	
<b>Pontuação Final</b>		<b>Valores</b>	

O júri

*MA*  
*H.*

**ATA Nº 1 – ANEXO II**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE AMBIENTE, ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E POLITICA ANIMAL**  
**FICHA DE ENTREVISTA DE SELEÇÃO**

Nome: \_\_\_\_\_

Fatores de apreciação	Forma de classificação	Pontuação atribuída			
		Presidente	Vogal	Vogal	Média
Comunicação	Insuficiente: 0 – 9 valores				
Liderança e gestão de pessoas	Suficiente: 10 – 11 valores				
Orientação para os resultados	Satisfatório: -12 – 13 valores				
Planeamento e organização	Bom: 14 – 15 valores				
Orientação para a inovação e mudança	Muito bom: 16 – 18 valores				
	Excelente: 19 – 20 valores				
<b>Classificação Final (Média aritmética dos fatores)</b>					<b>Valores</b>

**Fundamentação:**

Presidente do júri

Vogal efetivo

Vogal efetivo

O Júri

\_\_\_\_\_