



ATA N.º 1

Procedimento concursal para recrutamento, seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, de chefe de divisão da Divisão de Recursos Humanos (DRH).

Ao vigésimo quarto dia do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10h00 e na sequência de despacho de abertura do procedimento concursal em apreço da Reitora da Universidade Aberta (UAb), Prof.ª Doutora Carla Maria Bispo Padrel de Oliveira, de 9 de janeiro de 2024, reuniu nas instalações da UAb, o júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo estado presentes o Prof. Doutor João Carlos Relvão Caetano, Vice-Reitor para a Área dos Assuntos Institucionais e Comunidades de Língua Portuguesa da UAb, que presidiu, a Dr.ª Valentina Maria Azinheira Matoso, Administradora da UAb, como 1.º vogal efetivo, e a Dr.ª Maria Isabel Duarte Esteves Nunes dos Santos, Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Geral da Educação e Ciência, como 2.º vogal efetivo. -----

A reunião teve por objetivo proceder à determinação dos métodos de seleção e à definição dos critérios de apreciação dos mesmos, isto é, da **avaliação curricular** e da **entrevista pública**, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou: -----

Na **Avaliação Curricular (AC)** serão considerados os seguintes fatores: -----

- a) Habilitação Académica (HA), sendo avaliada a titularidade de licenciatura ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) Experiência Profissional (EP), sendo ponderado o desempenho efetivo de funções técnicas superiores na área de recursos humanos (experiência profissional geral) e o desempenho efetivo de funções dirigentes, sendo avaliado, designadamente, pela coincidência ou afinidade com a área de atuação do cargo a prover (experiência profissional específica), bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração; -----

c) Formação Profissional (FP), sendo ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (cursos, estágios, especializações, seminários, encontros, jornadas, simpósios, conferências, colóquios, debates, palestras, painéis ou outros), obtidas nos últimos 10 anos, em especial as relacionadas com a área do cargo a prover. -----

Na **Entrevista Pública (EP)**, cujo modelo consta do Anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante, serão considerados os seguintes fatores de avaliação: -----

1. Liderança e motivação -----
2. Orientação para os resultados -----
3. Relacionamento interpessoal -----
4. Qualidade da experiência profissional -----

I – A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo consta do Anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (considerada até às centésimas), através da seguinte fórmula: -----

$$AC = HA + 4(EP) + 2(FP)$$

7

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

Tendo por referência as exigências para o exercício da função, a fórmula será ponderada, decidindo o júri atribuir o coeficiente 1 à habilitação académica, o coeficiente 4 à experiência profissional e o coeficiente 2 à formação profissional. -----

No fator Experiência Profissional (EP) será atribuído o índice de ponderação 4, por se entender que a natureza e duração das funções exercidas e o consolidar de conhecimentos teórico-práticos na área de atuação para que é aberto o concurso, assim como a natureza das funções dirigentes, em especial na

área funcional do cargo a prover, constituem indicadores privilegiados para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos. -----

No fator Formação Profissional (FP) será atribuído o índice de ponderação 2, por indiciar valorização e aperfeiçoamento profissional que pode contribuir de forma relevante para o bom desempenho do cargo. -----

No fator Habilitação Académica (HA) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações: -----

- a) Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou Licenciatura em Direito - 18 valores; -----
- b) A posse de Doutoramento ou de Mestrado, na área académica relacionada com o lugar posto a concurso, acresce 2 valores ou 1 valor, respetivamente, à valoração anteriormente atribuída. Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos. -----

No fator Experiência Profissional (EP) a avaliação será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPg) + 2(EPe) + OCA}{4}$$

EP = Experiência Profissional

EPg = Experiência Profissional Geral

EPe = Experiência Profissional Específica

OCA = Outras Capacitações Adequadas

Para calcular a pontuação Experiência Profissional Geral (EPg) serão considerados os anos completos do desempenho efetivo de funções técnicas superiores coincidentes ou afins com as integrantes da área a que se refere o aviso de abertura do concurso, tendo em conta a sua duração. Considerando os anos legalmente exigidos para admissão a concurso (4 anos) será atribuído, por cada ano completo de exercício de funções na área funcional, 3 valores, até ao máximo de 20 valores, no total. -----

Para aferir a pontuação Experiência Profissional Específica (EPe) será tido em conta o desempenho efetivo de funções dirigentes, valorado da seguinte forma: -----

- Sem o desempenho efetivo de funções dirigentes ----- 12 valores;
- Com o desempenho efetivo de funções dirigentes, nele se incluindo a substituição: -----



- Em diferente área de atuação: -----
 - . Menos de 3 anos ----- 14 valores;
 - . Mais de 3 anos ----- 16 valores;
- Na mesma área de atuação: -----
 - . Menos de 3 anos ----- 18 valores;
 - . Mais de 3 anos ----- 20 valores.

Para calcular a pontuação Outras Capacitações Adequadas (OCA) consideram-se quatro tipos de atividades de especial relevo no âmbito da Administração Pública e da área referida no aviso de abertura do concurso: -----

- AUT.: Autoria ou co-autoria de livros ou artigos publicados em revistas, jornais, coletâneas, boletins ou similares, ou comunicações publicamente apresentadas, de interesse para a missão e/ou para as atribuições da UAb, designadamente no âmbito da área de atuação mencionada no aviso; -----
- FOR.: Atividade docente ou de formador, interna ou virada para destinatários do exterior, com caráter de continuidade, na Administração Pública e sempre no âmbito da área de atividade mencionada no aviso; -----
- PAR.: Participação em grupos de trabalho, ou em missões ou comissões em representação de organismo ou serviço público, no âmbito da área de atividade referida no aviso; -----
- JUR.: Participação em júris de concursos de recrutamento e seleção de pessoal. -----

A pontuação do fator Outras Capacitações Adequadas (OCA) será a seguinte: -----

- Inexistência das atividades referidas ----- 10 valores;
- Existência de 1 tipo de atividade referida ----- 12 valores;
- Existência de 2 tipos de atividade referida ----- 14 valores;
- Existência de 3 tipos de atividade referida ----- 16 valores;
- Existência de 4 tipos de atividade referida ----- 18 valores;
- Existência de 5 ou mais tipos de atividade referida ----- 20 valores.

Os elementos em apreço serão coligidos com base nas declarações passadas pelos serviços ou organismos e/ou nos currículos apresentados pelos candidatos, podendo o júri, em caso de dúvida, solicitar aos candidatos documentos comprovativos de fatos por eles referidos. -----

A tradução numérica do fator Formação Profissional (FP) far-se-á do seguinte modo: -----

Por cada ação de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20): -----

Tipo	Ações relacionadas com a área de atuação	Outras ações de formação
Cursos de formação	2	1,5
Estágios	1,5	1
Outros	1	0,5

A posse de pós-graduação, na área académica relacionada com o lugar posto a concurso, acresce 2 valores à valoração anteriormente atribuída.

II – À **Entrevista Pública (EP)**, o júri deliberou que será aplicada a grelha constante do Anexo II. Terá a duração máxima de 30 minutos e a sua classificação resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos fatores de avaliação, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo consta do Anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

A **Classificação Final (CF)** dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

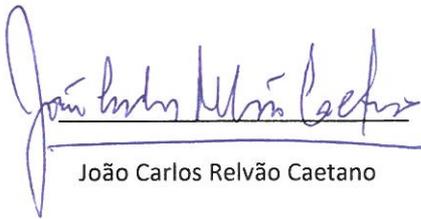
Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual, para constar, se lavrou e aprovou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,

O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

O 2.º Vogal Efetivo



João Carlos Relvão Caetano



Valentina Maria Azinheira Matoso



Maria Isabel Nunes dos Santos



Anexo II

Procedimento concursal para recrutamento, seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, de chefe de divisão da Divisão de Recursos Humanos (DRH).

Entrevista Pública

Grelha de Avaliação

Nome do Candidato Refª Concurso:

Fatores	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
1 <u>Liderança e motivação:</u> A. Visão estratégica, autonomia e capacidade de decisão em alinhamento com a estratégia da instituição; B. Capacidade de liderança, de dinamização e de motivação de equipas.					
2 <u>Orientação para os resultados:</u> C. Sentido crítico, capacidade de análise e resiliência; D. Capacidade de iniciativa, de antecipação e implementação de soluções adequadas aos objetivos estratégicos da instituição; E. Capacidade de organização e otimização do serviço, sobretudo em tempos de escassez de recursos.					
3 <u>Relacionamento interpessoal:</u> F. Empatia e efetividade na interação e comunicação com os diferentes interlocutores.					
4 <u>Qualidade da experiência profissional:</u> G. Experiência profissional relevante, designadamente na área do cargo a prover com forte orientação para os resultados.					

Menção Qualitativa:

Insuficiente: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) não respondeu às questões colocadas, os argumentos/respostas não se enquadravam nos assuntos abordados;

Reduzido: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) revelou as competências com baixo nível de adaptação profissional que permite um prognóstico negativo relativamente aos fatores avaliados;

Suficiente: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) revelou competências com nível razoável da adaptação profissional que permite um prognóstico reservado relativamente aos fatores avaliados;

Bom: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) revelou competências com bom nível da adaptação profissional que permite um prognóstico positivo relativamente aos fatores avaliados;

Elevado: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) revelou competências com alto nível da adaptação profissional que permite um prognóstico francamente positivo relativamente aos fatores avaliados.

UAb, ____/____/____

O Júri,
