

ATA N.º 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 1.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Direção de Serviços de Apoio a Projetos (DSAP).

Ao sétimo dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 11h00 e na sequência de despacho de abertura do procedimento concursal em apreço da Reitora da Universidade Aberta (UAb), Doutora Carla Maria Bispo Padrel de Oliveira, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo participado a Doutora Sandra Sofia Ferreira da Silva Caeiro, Vice-Reitora para a Investigação e Ciência Aberta da Universidade Aberta, que presidiu, o Dr. Pedro Barrias, Administrador da Universidade Aberta, como 1.º vogal, e o Doutor Augusto Carlos Serra Ventura Mateus, Consultor na Ernst & Young, como 2.º vogal. -----

A reunião foi realizada por meios telemáticos, nos termos previstos no artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo, e 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)** considerar os seguintes fatores: -----

- a) Habilidade Académica (HA), devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo avaliada a titularidade de licenciatura, ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) Experiência Profissional (EP), devidamente comprovada pelas entidades competentes onde o candidato exerceu funções, sendo ponderado o desempenho efetivo de funções técnicas superiores na área de atuação para que é aberto o concurso (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; -----

*CG
Bento
AH*



- c) Formação Profissional (FP), devidamente comprovada pelas entidades competentes, sendo ponderadas a formação e aperfeiçoamento profissional (cursos, estágios, especializações, seminários, encontros, jornadas, simpósios, conferências, colóquios, debates, palestras, painéis ou outros), obtida nos últimos 10 anos, em especial as relacionadas com a área do cargo a prover. -----
- d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada pela entidade competente onde o candidato exerce funções, sendo considerada a avaliação de desempenho referente aos dois últimos ciclos avaliativos, ou seja, biénios 2021/2022 e 2023/2024. -----

Na **Entrevista Pública (EP)** considerar os seguintes fatores de avaliação: -----

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

I – Na **Avaliação Curricular (AC)** o júri deliberou aplicar o modelo de grelha que consta do Anexo I à presente ata. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores (considerada até às centésimas), através da seguinte fórmula: -----

$$AC = \underline{HA + 4(EP) + 2(FP) + AD}$$

8

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

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, o coeficiente 2 à formação profissional e o coeficiente 1 à avaliação de desempenho. -----

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 indicar 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 ----- 16 valores;
- b) Mestrado ----- 18 valores;
- c) Doutoramento ----- 20 valores.

Quando os candidatos sejam titulares de mais que um grau académico na área de educação e formação em causa, é considerado o grau académico mais elevado.

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

$$EP = \frac{(EPg) + 4(EPe) + OCA}{6}$$

EP = Experiência Profissional

EPg = Experiência Profissional Geral

EPe = Experiência Profissional Específica

OCA = Outras Capacitações Adequadas

*Silva
Bauer
AM*



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 (6 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 ----- 10 valores;
- Com o desempenho efetivo de funções dirigentes, nele se incluindo a substituição:
 - Em diferente área de atuação:
 - . Inferior ou igual a 5 anos ----- 14 valores;
 - . Superior a 5 anos ----- 16 valores;
 - Na mesma área de atuação:
 - . Inferior ou igual a 5 anos ----- 18 valores;
 - . Superior a 5 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 supra 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 factos 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) Pós-graduação na área considerada relevante para o cargo a prover, acresce 2 valores à valoração anteriormente atribuída, até ao máximo de 20 valores; -----
- b) Formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública (SAD – Seminário de Alta Direção, FORGEPE - Formação em Gestão Pública, CEAGP - Curso de Estudos



Ano de conclusão: 2018-2019
Avançados em Gestão Pública, ou CADAP - Curso de Alta Direção em Administração Pública, ou FA>AP para Futuros Dirigentes – Formação Avançada na Administração Pública), acresce 3 valores à valoração anteriormente atribuída, até ao máximo de 20 valores. -----

No fator Avaliação de Desempenho (AD), o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações: _____

- a) Desempenho Inadequado ----- 0 valores;
 - b) Desempenho Regular ----- 12 valores;
 - c) Desempenho Bom ----- 14 valores;
 - d) Desempenho Muito Bom ----- 18 valores;
 - e) Desempenho Excelente ----- 20 valores

Só será considerada a avaliação de desempenho referente aos dois últimos ciclos avaliativos, ou seja, biênios 2021/2022 e 2023/2024.

No caso dos candidatos que não tenham tido avaliação na carreira de origem por se encontrarem a exercer funções dirigentes, relevam as duas últimas avaliações resultantes da aplicação do SIADAP 2, ou, caso não existam, as duas últimas avaliações obtidas do trabalhador na respetiva carreira e categoria, fazendo-se a correspondência entre as menções de desempenho dos diferentes ciclos avaliativos em função das pontuações obtidas na referida avaliação de desempenho. -----

Dado serem considerados dois ciclos de avaliação, a pontuação a atribuir neste fator é aquela que corresponda à menção de desempenho resultante da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois últimos ciclos avaliativos.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 valores. -----

II – Na Entrevista Pública (EP), o júri deliberou aplicar o modelo de grelha constante do Anexo II à presente ata. Terá a duração máxima de 1 hora e a sua classificação resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos fatores de avaliação.

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. -----

A Presidente



Sandra Sofia Ferreira da Silva Caeiro

(Vice-Reitora para a Investigação e Ciência Aberta da Universidade Aberta)

O 1.º Vocal



Pedro Barrias

(Administrador da Universidade Aberta)

O 2.º Vocal



Augusto Carlos Serra Ventura Mateus

(Consultor na Ernst & Young)

*S
Bar
fy*



Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 1.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Direção de Serviços de Apoio a Projetos (DSAP).

Avaliação Curricular

Grelha de Avaliação

Nome candidato(a):

$AC = (HA + 4EP + 2FP + AD) / 8$	Classificação
HA - Habilidades Académicas	
EP - Experiência Profissional	
FP - Formação Profissional	
AD - Avaliação de Desempenho	
CLASSIFICAÇÃO TOTAL AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	

UAb, ____ / ____ / ____

O Júri,

Anexo II

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 1.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Direção de Serviços de Apoio a Projetos (DSAP).

Entrevista Pública

Grelha de Avaliação

Nome Candidato(a):

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.					

S
B
JY



Menção Qualitativa:

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

Reduzido: Durante a entrevista, o(a) candidato(a) revelou 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,
