

ATA N.º 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 2.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Divisão de Recursos Humanos (DRH).

Ao vigésimo sétimo dia do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 10h00, 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 a Dr.ª Patrícia Isabel Cachola Maldito Lowden, Coordenadora da Área de Recursos Humanos e Apoio à Gestão da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, como 2.ª 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) Habilitação 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 e exerce 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; -----

c) Formação Profissional (FP), devidamente comprovada pelas entidades competentes, sendo ponderado: -----

- A formação e aperfeiçoamento profissional (cursos, estágios, especializações, seminários, encontros, jornadas, simpósios, conferências, colóquios, debates, palestras, painéis ou outros), obtida nos últimos 5 anos, em especial as relacionadas com a área do cargo a prover; -----

- A formação de cargos de direção superior e intermédia (SAD – Seminário de Alta Direção, FORGEP - Formação em Gestão Pública, CAGEP – Curso Avançado em Gestão Pública, CEAGP - Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública, CADAP - Curso de Alta Direção em Administração Pública, ou FA>AP – Formação Avançada na Administração Pública, para Futuros Dirigentes, Dirigentes Intermédios ou Dirigentes Superiores), obtida nos últimos 10 anos. -----

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada pela entidade competente onde o candidato exerceu ou exerce funções, sendo considerada a avaliação de desempenho referente aos dois últimos ciclos avaliativos, ou seja, biénio 2023/2024 e ano 2025. -----

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: -----

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

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação 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 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 ----- 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:

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

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 ----- 10 valores;
- Com o desempenho efetivo de funções dirigentes, nele se incluindo a substituição: -----
 - Em diferente área de atuação: -----
 - . Inferior ou igual a 3 anos ----- 14 valores;
 - . Superior a 3 anos ----- 16 valores;
 - Na mesma área de atuação: -----
 - . Inferior ou igual a 3 anos ----- 18 valores;
 - . Superior a 3 anos ----- 20 valores.

Para calcular a pontuação Outras Capacitações Adequadas (OCA) consideram-se quatro tipos de atividade 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 dos tipos de atividade referidos ----- 10 valores;
- Existência de 1 tipo de atividade referido ----- 12 valores;
- Existência de 2 tipos de atividade referidos ----- 14 valores;
- Existência de 3 tipos de atividade referidos ----- 16 valores;
- Existência de 4 tipos de atividade referidos ----- 18 valores;
- Existência de 5 ou mais tipos de atividade para além dos referidos ----- 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 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 de formação relacionadas com a área de atuação	Outras ações de formação
Cursos de formação	Duração igual ou superior a 7 horas = 2 Duração inferior a 7 horas = 1	Duração igual ou superior a 7 horas = 1,5 Duração inferior a 7 horas = 0,5
Estágios	Duração igual ou superior a 7 horas = 1,5 Duração inferior a 7 horas = 0,5	Duração igual ou superior a 7 horas = 1 Duração inferior a 7 horas = 0
Outros	Duração igual ou superior a 7 horas = 1 Duração inferior a 7 horas = 0	Duração igual ou superior a 7 horas = 0,5 Duração inferior a 7 horas = 0

- 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, FORGEP - Formação em Gestão Pública, CAGEP – Curso Avançado em Gestão Pública, CEAGP - Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública, CADAP - Curso de Alta Direção em Administração Pública, ou FA>AP – Formação Avançada na Administração Pública, para Futuros Dirigentes, Dirigentes Intermédios ou Dirigentes Superiores), acresce 3 valores à valoração anteriormente atribuída, até ao máximo de 20 valores. -----

Só será ponderada a formação cujo documento oficial indique a respetiva carga horária, e se, na eventualidade da duração ser apenas indicada em “dias”, o Júri deliberou proceder à conversão, considerando 1 dia equivalente a 7 horas de formação efetiva.

Não será considerada a formação cuja duração não seja passível de determinação objetiva através do comprovativo apresentado.

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, biénio 2023/2024 e ano 2025. -----

No caso dos candidatos que não tenham tido avaliação na carreira de origem por se encontrarem a exercer funções dirigentes, releva os dois últimos ciclos avaliativos resultantes da aplicação do SIADAP 2, ou, caso não exista, a avaliação atribuída ao trabalhador por efeito de arrastamento de nota prevista no SIADAP nos dois últimos ciclos avaliativos, fazendo-se a correspondência entre a menção de desempenho dos diferentes ciclos avaliativos em função da pontuação obtida na referida avaliação de desempenho. -----

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

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao(s) período(s) a considerar, será atribuída pontuação 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 Vogal

Pedro Barrias
(Administrador da Universidade Aberta)

A 2.ª Vogal

Patrícia Isabel Cachola Maldito Lowden
(Coordenadora da Área de Recursos Humanos e Apoio à Gestão da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa)

Anexo I

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 2.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Divisão de Recursos Humanos (DRH).

Avaliação Curricular

Grelha de Avaliação

Nome candidato(a):

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

Anexo II

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um dirigente intermédio de 2.º grau, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia, para a Divisão de Recursos Humanos (DRH).

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.					

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.