

**Procedimento concursal para seleção de um titular de cargo de direção intermédia 2.º grau – Chefe de Divisão de Recursos Humanos da Direção de Serviços Financeiros e Administrativos**

**ATA 1**

A onze de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas reuniu, nas instalações do Instituto Superior de Economia e Gestão, sitas na Rua do Quelhas, Lisboa, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o procedimento concursal supra identificado, designado para o efeito e constituído por:

Presidente — João Paulo Tomé Calado, Administrador do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa;

1.º vogal efetivo — João Mingachos, Diretor Executivo da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa;

2.º vogal efetivo — Célia Maria Anjos de Matos, Chefe de Divisão do Instituto Superior de Economia e Gestão a Universidade de Lisboa;

**ORDEM DE TRABALHOS**

O Júri decidiu sobre os métodos de seleção a aplicar, definição dos fatores e dos critérios de apreciação e valorização da avaliação curricular, da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final e indicadores a utilizar no referido concurso, conforme a seguir se discriminam:

**Métodos de Seleção**

Os métodos de seleção a aplicar serão a avaliação curricular e a entrevista pública.

A classificação final e o ordenamento dos concorrentes, pela aplicação dos métodos de seleção, serão expressos numa classificação final, de zero a vinte valores (com arredondamento até às centésimas), obtida pela média aritmética simples entre as classificações atribuídas à Avaliação Curricular e à Entrevista Pública através da aplicação da seguinte fórmula:

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

2



Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista Pública

## I. AVALIAÇÃO CURRICULAR

Com a **Avaliação Curricular**, pretende o Júri avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais. Deliberou o Júri definir, atendendo à natureza do cargo posto a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, que este fator de avaliação (AC) seja obtido através da média aritmética ponderada dos três seguintes elementos – Habilitações Literárias, Experiência Profissional e Formação Profissional – de acordo com a seguinte fórmula e com valor arredondado até às centésimas:

$$AC = \frac{HL + (2*EP) + FP}{3}$$

4

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HL – Habilitações Literárias

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

Mais deliberou o Júri, atribuir as seguintes valorações, tendo em vista objetivar a apreciação do percurso curricular dos candidatos em função da exigência do cargo posto a concurso:

### Habilitações Literárias (HL)

	Fora da área de atuação	Na área de atuação
Licenciatura	10 valores	16 valores
Mestrado	12 valores	18 valores
Doutoramento	14 valores	20 valores

### Experiência Profissional (EP)

	Fora da área de atuação	Na área de atuação
Experiência profissional	0 valores	10 / 12 / 14 / 15 / 16 valores
Experiência em cargo dirigente intermédio de 3.º ou 4.º grau	14 valores	16 valores
Experiência em cargo dirigente intermédio de 2.º grau	15 valores	18 valores
Experiência em cargo dirigente intermédio de 1.º grau	16 valores	19 valores
Experiência em cargo dirigente de direção superior	17 valores	20 valores

A experiência profissional na área de atuação é avaliada pelas atividades desenvolvidas de acordo com a alínea b), do ponto 8 do aviso de abertura, a saber:

1 - Conhecimento e experiência na coordenação e gestão administrativa de recursos humanos, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, com capacidade de liderança e coordenação de pessoas e equipas;

2 - Experiência comprovada no domínio da gestão universitária;



3 - Bons conhecimentos das ferramentas de gestão utilizadas na Administração Pública em particular no Ensino Superior Público;

4 - Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador;

5 - Boa capacidade de liderança e de decisão, proatividade e autonomia para o desenvolvimento;

6 - Experiência na utilização da plataforma SAP.

7 - Domínio falado e escrito da língua inglesa.

E que são avaliadas da seguinte forma:

1 (uma) competência comprovada – 10 valores

2 (duas) competências comprovadas – 11 valores

3 (três) competências comprovadas – 12 valores

4 (quatro) competências comprovadas – 13 valores

5 (cinco) competências comprovadas – 14 valores

6 (seis) competências comprovadas – 15 valores

7 (sete) competências comprovadas – 16 valores

#### **Formação Profissional (FP):**

Neste item será ponderada a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, **relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso, realizada nos últimos dez (10) anos**, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis.

Este item será valorado até um máximo de vinte valores, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da formação		
	= < 12 horas	>12 ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	2	4	6
Com interesse complementar	1	2	3

- Serão consideradas ações “com interesse específico”, as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações “com interesse complementar”, as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item “com interesse complementar”.

Assim, em conformidade, o Júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata (Anexo I), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

## II. ENTREVISTA

A Entrevista será conduzida de modo a avaliar as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente posto a concurso e as questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação das seguintes competências:

1. **Análise e sentido crítico** – Visando avaliar a capacidade para identificar interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica numa perspetiva de



sustentação de tomadas de decisão, tendo em conta a capacidade de adaptação e melhoria contínua;

2. **Planeamento e organização** – Visando avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos diversos, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

3. **Motivação e orientação para resultados** – Visando avaliar a capacidade de concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e das funções e a motivação para o exercício do cargo a prover;

4. **Trabalho de equipa e coordenação** – Visando avaliar a capacidade de integração em equipas de trabalho diversificada e gerar sinergias através de participação ativa, promovendo e dinamizando grupos de trabalho com vista ao desenvolvimento e concretização de objetivos do serviço e do cargo a preencher;

5. **Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação)** – Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes;

6. **Relacionamento Interpessoal** – Visando a capacidade de interagir com diferentes interlocutores, promovendo o relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

7. **Qualidade da Experiência Profissional** – Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido.

8. **Otimização de recursos** – Visando avaliar a capacidade para utilização de recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos.

9. **Tolerância à pressão e contrariedades** – Visando avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

10. **Inovação e Qualidade**- Visa avaliar a capacidade de criar e implementar novas ideias que trazem uma melhoria significativa para a Instituição.

11. **Representação e Colaboração Institucional**- Visa avaliar a capacidade em representar a Instituição de forma eficaz e colaborar com outras entidades e organizações.

**Notas:** cada competência é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final da entrevista pública expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{\text{Comp1} + \text{Comp2} + \text{Comp3} + \text{Comp4} + \text{Comp5} + \text{Comp6} + \text{Comp7} + \text{Comp8} + \text{Comp9} + \text{Comp10} + \text{Comp11}}{11}$$

#### Em que

EP = Classificação da Entrevista profissional de seleção

Competência 1 = **Análise e sentido crítico**

Competência 2 = **Planeamento e organização**

Competência 3 = **Motivação e orientação para resultados**

Competência 4 = **Trabalho de equipa e coordenação**

Competência 5 = **Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação)**

Competência 6 = **Relacionamento Interpessoal**

Competência 7 = **Qualidade da Experiência Profissional**

Competência 8 = **Otimização de recursos**

Competência 9 = **Tolerância à pressão e contrariedades**

Competência 10 = **Inovação e Qualidade**

Competência 11 = **Representação e Colaboração Institucional**

Na Entrevista será utilizada a Ficha de Entrevista Pública, que se anexa (Anexo II) e que constitui parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que:

- A convocatória para a entrevista pública, para que conste, seja efetuada por escrito através de correio eletrónico com recibo de entrega, não obstante poder ser efetuado contato telefónico quando a urgência ou natureza do ato assim o justifique.

– Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri, no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

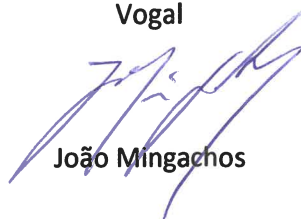
Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas doze horas, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai pelos mesmos, ser assinada e rubricada.

Presidente



João Paulo Tomé Calado,

Vogal



João Mingachos

Vogal



Célia Maria Anjos de Matos

Anexos:

- I- Ficha da Avaliação Curricular
- II- Ficha de Entrevista Pública





FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO:

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

$$AC = [ HL + (2 \times EP) + FP ] / 4$$

**CLASSIFICAÇÃO =**

Fatores	Habilitações Literárias (HL) =	0
	Experiência Profissional (EP) =	0
	Formação Profissional (FP) =	0

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS**

critérios	Fora da área de atuação		Na área de atuação	
	Licenciatura			
Mestrado				
Doutoramento				

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

critérios	Fora da área de atuação		Na área de atuação	
	Experiência profissional			
	Experiência em cargo dirigente intermédio de 3.º ou 4.º grau			
	Experiência em cargo dirigente intermédio de 2.º grau			
	Experiência em cargo dirigente intermédio de 1.º grau			
	Experiência em cargo dirigente de direção superior			

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

Experiência Profissional Atual -

Experiência Profissional Relevante - Competências Consideradas-

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

critérios	Tipo de formação (em função do cargo a prover e considerando o período de tempo de 10 anos)	Duração da formação		
		<= 12horas	> 12horas e <= 30 horas	> 30 horas
	Com interesse específico			
Com interesse complementar				

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

somatório de cotação atribuída

cotação atribuída (limite 20 valores)

Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

Os membros do Júri



## FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

CANDIDATO:

### FATORES DE AVALIAÇÃO (COMPETÊNCIAS)

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20- Elevado	
COMPETÊNCIAS	1	Análise e sentido crítico					
	2	Planeamento e organização					
	3	Motivação e orientação para resultados					
	4	Trabalho de equipa e coordenação					
	5	Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação)					
	6	Relacionamento Interpessoal					
	7	Qualidade da Experiência Profissional					
	8	Otimização de recursos					
	9	Tolerância à pressão e contrariedades					
	10	Inovação e Qualidade					
	11	Representação e Colaboração Institucional					

Classificação Entrevista Pública (média)

0,000

Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

Os membros do Júri