

**Ata nº 1**

**Procedimento Concursal para provimento do cargo de Diretor dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve.**

M  
S  
A

No dia vinte e dois de abril de 2021, pelas 15 horas, reuniu com recurso à videoconferência, o júri deste concurso, constituído pela Presidente, Doutora Ana Maria de Melo Sampalo de Freitas, Vice-reitora da Universidade do Algarve para o Desenvolvimento Institucional, e pelos vogais, Dr. António Joaquim Godinho Cabecinha, Administrador da Universidade do Algarve, e Dra. Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita, Diretora Executiva do Agrupamento de Centros de Saúde do Algarve I – Central, da Administração Regional de Saúde do Algarve, IP, para a definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e sua ponderação.

Nos termos do n.º 1 do art.º 12.º do Regulamento Orgânico dos Serviços da Universidade do Algarve, a Direção de Serviços de Recursos Humanos exerce as suas competências nos domínios do recrutamento, seleção, integração, gestão e desenvolvimento dos recursos humanos, da gestão documental, da higiene e segurança no trabalho e no atendimento especializado em matéria de recursos humanos.

O recrutamento para o cargo é efetuado de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

**Perfil**

- a) Licenciatura em área adequada ao exercício das funções, preferencialmente, na área de Direito.
- b) Possuir competências técnicas, aptidão, conhecimentos e experiência profissional para o exercício do cargo a prover, designadamente:
  - Conhecimentos e experiência no domínio do ensino superior e da gestão de recursos humanos;
  - Experiência na coordenação de equipas de trabalho e/ou em funções dirigentes;
  - Motivação para o exercício do cargo;

- Capacidade de liderança e gestão de equipas;
- Capacidade de análise, planeamento, decisão e sentido crítico;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Capacidade de expressão e fluência verbal.

*Handwritten signature in blue ink.*

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública. Para a classificação final dos candidatos, o Júri fixou a seguinte fórmula:

$CF = 40\% AC + 60\% EP$ , em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada e, ainda, o tipo de funções exercidas.

A valoração deste método é feita numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (HAB + FP + 2EP)/4$ , em que:

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

As Habilitações Académicas (HAB) são valoradas:

Licenciatura – 10 valores

Licenciatura no domínio das Ciências Sociais – 14 valores

Licenciatura em Direito – 4 valores adicionais

Mestrado ou Doutoramento em área relevante para o cargo a concurso – 2 valores adicionais

Ac  
Sala  
H

A Experiência Profissional (EP) é valorada de acordo com a melhor classificação de entre os seguintes critérios:

a) Com experiência profissional fora do domínio da área de gestão de recursos humanos – 8 valores

b) Com experiência profissional no domínio da área de gestão de recursos humanos em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura – 10 a 13 valores, sendo que:

< 2 anos – 10 valores

≥ 2 anos e < 4 anos – 11 valores

≥ 4 anos e < 6 anos – 12 valores

≥ 6 anos – 13 valores

c) Com experiência profissional em cargos de direção intermédia de 2ª grau ou inferior – 14 a 17 valores, sendo que:

< 2 anos – 14 valores

≥ 2 anos e < 4 anos – 15 valores

≥ 4 anos e < 6 anos – 16 valores

≥ 6 anos – 17 valores

Acresce 1 valor se essa experiência tiver sido na área de gestão de recursos humanos

d) Com experiência profissional em cargos de direção intermédia de 1ª grau ou superior – 15 a 18 valores, sendo que:

< 2 anos – 15 valores

≥ 2 anos e < 4 anos – 16 valores

≥ 4 anos e < 6 anos – 17 valores

≥ 6 anos – 18 valores

Acrescem 2 valores se essa experiência tiver sido na área de gestão de recursos humanos

Na Formação Profissional (FP) serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, devidamente comprovadas, valoradas da seguinte forma:

- Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo a concurso – 10 valores;

Com ações de formação em áreas relevantes para cargo a concurso – 12 valores, aos quais acresce até ao máximo de 18 valores:

- i) 0,10 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas e workshops;
- ii) 0,25 valores por cada ação de duração igual ou inferior a 50 horas; e
- iii) 0,50 valores por cada ação de formação de duração superior a 50 horas,

12  
S. P. A.

Os certificados que não indiquem o total de horas de formação serão considerados na alínea i).

Acresce ainda 2 valores se frequentou com aproveitamento o Curso de Alta Direção em Administração Pública (CADAP), o Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP), o Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP) ou o Seminário de Alta Direção (SAD).

A Entrevista Pública de seleção (EP) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre o perfil, a experiência, os conhecimentos adequados para o desempenho do cargo de Diretor dos Serviços de Recursos Humanos, bem como da formação profissional que apresenta, sendo valorada segundo os níveis classificativos:

| Nível Classificativo | Classificações |
|----------------------|----------------|
| Elevado              | 20             |
| Bom                  | 16             |
| Suficiente           | 12             |
| Reduzido             | 8              |
| Insuficiente         | 4              |

O júri deliberou avaliar na entrevista os seguintes parâmetros:

- **Motivação** - Incidirá sobre os motivos de apresentação da candidatura e sobre o interesse e vocação do/a candidato/a relativamente às funções a desempenhar;
- **Capacidade de liderança e gestão de equipas** - Incidirá sobre a aptidão para coordenar e dirigir equipas, mobilizando-as para os objetivos do serviço e da organização e para a assunção de responsabilidades;
- **Capacidade de análise, planeamento, decisão e sentido crítico** – Incidirá sobre a identificação dos pontos fortes e pontos fracos enquanto dirigente; constrangimentos que o exercício do cargo enfrenta; avaliação da experiência profissional anterior; como perspetiva a gestão da estrutura a cujo cargo se candidata;
- **Conhecimento da atividade da Universidade** – Incidirá sobre o conhecimento do(a) candidato(a) relativamente à atividade da Universidade, na área posta a concurso;

- Capacidade de expressão e fluência verbais – Incidirá sobre a fluência da linguagem, capacidade de transmissão e expressão de ideias, na capacidade de argumentação e no poder de síntese.

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O Júri pode considerar que nenhum(a) dos(as) candidatos(as) reúne condições para ser nomeado(a).

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião pelas 16h00 horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri



Doutora Ana Maria de Melo Sampaio de Freitas

Os Vogais



Dr. António Joaquim Godinho Cabecinha



Dra. Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita