

Ata n.º 1

**Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 3º do
Gabinete de Avaliação e Qualidade da Universidade do Algarve**

Aos 19 dias do mês de maio de 2022, reuniu, na sala de Seminários da Reitoria, no *Campus* de Gambelas, pelas 14 horas e 30 minutos, o júri do procedimento concursal acima identificado, constituído pela sua Presidente, Doutora Ana Maria de Melo Sampaio de Freitas, Vice-reitora da Universidade do Algarve, e pelas vogais, Dr.ª Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, e Dr.ª Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas da Câmara Municipal de Loulé, para definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e sua ponderação.

De acordo com o n.º 1 do art.º 8.º do Regulamento Orgânico dos Serviços da Universidade do Algarve, o Gabinete de Avaliação e Qualidade exerce as suas competências no domínio da avaliação e da qualidade do desempenho da Universidade, através da promoção de processos que incrementem a melhoria da qualidade da Instituição e contribuam para a otimização da sua gestão e desenvolvimento estratégico.

O recrutamento para o cargo é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, licenciados, que reúnam competência técnica, aptidão, conhecimentos e experiência profissional para o exercício de funções de direção intermédia de 3º no Gabinete de Avaliação Qualidade da Universidade do Algarve.

Perfil

- a) Licenciatura em área adequada ao exercício das funções, preferencialmente, na área de Gestão.
- b) 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 da qualidade,
 - Conhecimentos e experiência na implementação de sistemas de garantia da qualidade;
 - Conhecimentos e experiência em análise estatística,
 - 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.

Os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, tendo o júri fixado a seguinte fórmula de classificação final dos candidatos:

$CF = 40\% AC + 60\% EP$, 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 da seguinte forma:

Licenciatura – 12 valores

Licenciatura na área de Gestão – 18 valores

Mestrado ou Doutoramento na área de Gestão da Qualidade – 20 valores

A Experiência Profissional (EXP) é valorada face ao exercício de funções na área do cargo a concurso, sendo atribuída a melhor classificação de entre os seguintes critérios:

- a) Sem experiência profissional na área de Avaliação e Gestão da Qualidade – 8 valores
- b) Experiência profissional em funções de complexidade funcional de grau de 3 na área de Avaliação e Gestão da Qualidade – 10 a 13 valores:

< 3 anos – 10 valores

≥ 3 anos e < 6 anos – 11 valores

≥ 6 anos e < 9 anos – 12 valores

≥ 9 anos – 13 valores

Acresce 2 valores se a experiência profissional tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público.

- c) Com experiência profissional em funções de coordenação ou cargo de direção na área de Avaliação e Gestão da Qualidade – 14 a 16 valores:

< 3 anos – 14 valores

≥ 3 anos e < 6 anos – 15 valores

≥ 6 anos – 16 valores

Acresce 4 valores se a experiência profissional tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público.

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

Sem formação profissional – 0 valores

Com formação profissional não relevante para o desempenho do cargo – 8 valores

Com formação profissional relevante para o desempenho do cargo obtida nos últimos 5 anos – 10 a 18 valores:

< 30 horas de formação – 10 valores

≥ 30 e < 60 horas de formação – 12 valores

≥ 60 e < 90 horas de formação – 14 valores

≥ 90 e < 120 horas de formação – 16 valores

≥ 120 horas de formação – 18 valores

Acresce 2 valores se o(a) candidato(a) 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).

Só serão consideradas ações de formação devidamente certificadas. Caso o certificado não contenha o número de horas de formação, considera-se que um dia de formação corresponde a 7 horas.

A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, incidindo sobre os seguintes parâmetros:

- **Motivação** – Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura e o interesse e vocação do(a) candidato(a) relativamente às funções a desempenhar;
- **Capacidade de liderança e gestão de equipas** – Visa avaliar 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** – Visa avaliar a identificação dos pontos fortes e pontos fracos enquanto dirigente; constrangimentos inerentes ao exercício do cargo; avaliação da experiência profissional anterior; como perspetiva a gestão da estrutura orgânica que vai dirigir;
- **Conhecimento da atividade da Universidade** – Visa avaliar o conhecimento do(a) candidato(a) sobre a atividade da Universidade na área a concurso;
- **Capacidade de expressão e fluência verbais** – Visa avaliar a fluência verbal e a capacidade de transmissão e expressão de ideias, de argumentação e poder de síntese.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes níveis classificativos:

Nível Classificativo	Classificações
Elevado	17-20
Bom	14-16
Suficiente	10-13
Reduzido	6-9
Insuficiente	0-5

O resultado final da entrevista pública resulta da média aritmética da classificação obtida em cada um dos parâmetros.

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 15 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,



Doutora Ana Maria de Melo Sampaio de Freitas

Os Vogais,

Dr.ª Dora de Jesus Guerreiro Figueira



Dr.ª Teresa Andreia Almeida Machado

