

***Procedimento concursal com vista ao recrutamento para 2 lugares de direção intermédia de 3.º grau da ESEL relativos aos cargos de Coordenador de Núcleo de Serviços Académicos (Referência1) e Coordenador de Núcleo de Apoio à Docência, de Ação Social e da Residência da ESEL (Referência 2)***

**ATA Nº 1**

Aos vinte dias do mês de outubro de 2020, pelas catorze horas, reuniu via plataforma teams, o júri do concurso em epígrafe, constituído por: como Presidente Professora Patrícia Carla da Silva Pereira, Vice-Presidente da ESEL, como 1º vogal efetivo, Dra. Márcia Maria Martins Ramos, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da ESEL, e como 2º vogal efetivo, Dr. Luís Manuel Lameiro Santos –Diretor Executivo da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

- 1 - Análise do perfil pretendido;-----
- 2- Fixar os métodos de avaliação, a sua valoração, e a fórmula de classificação final; -----
- 3 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da discussão do currículo profissional dos candidatos; -----
- 4 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista de Seleção; -  
-----

1- Aberta a sessão, foi discutido e analisado do perfil pretendido para este cargo, a saber: capacidade de liderança e gestão das pessoas, visão estratégica, capacidade de planeamento e organização, capacidade de decisão, capacidade de orientação para a inovação e mudança, capacidade de análise da informação e sentido crítico, experiência profissional e formação técnica na área de atuação da unidade orgânica, criatividade na proposta de soluções com vista à melhoria do funcionamento dos serviços e proatividade na promoção da melhoria dos setores sob sua responsabilidade.

De seguida, deliberou o Júri que a classificação final (CF) dos candidatos nas duas referências será apurada pela classificação ponderada que obtiverem na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista de Seleção (ES), sendo o resultado expresso numa escala de 0 a 20 valores, ou seja:

$$CF = AC * 0.5 + ES * 0.5$$

2. Relativamente ao segundo ponto da agenda o júri deliberou que a Avaliação Curricular (AC), será efetuada de acordo com a seguinte fórmula para as duas referências a concurso:

$$AC = HA * 0.10 + ANC * 0.10 + EPG * 0.30 + EPC * 0.20 + FP * 0.20 + AD * 0.10$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

ANC = Antiguidade na Carreira

EPG = Experiência Profissional Geral

EPC = Experiência Profissional de Chefia

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

**2.1 - As *Habilitações Académicas (HA)* serão pontuadas do seguinte modo:**

- a) Licenciatura – 14 valores
- b) Mestrado 18 valores
- c) Doutoramento -20 valores

**2.2 - A *Antiguidade na Carreira (ANC)* será valorizada do seguinte modo:**

- a) de 3 a 6 anos (inclusive) 16 valores
- b) entre 6 e 12 anos (inclusive) 18 valores
- c) superior a 12 anos 20 valores

**2.3 A Experiência Profissional Geral (EPG)** será valorizada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPG = AR*0.70 + OA*0.3$$

**A. Área de recrutamento (AR)**

- |   |            |
|---|------------|
| a) de 1 a 5 anos (inclusive)                    | 14 valores |
| b) > a 5 anos                                   | 16 valores |
| c) de 1 a 5 anos (inclusive) no ensino superior | 18 valores |
| d) > a 5 anos no ensino superior                | 20 valores |

**B. Outras Áreas (OA)**

- |   |            |
|---|------------|
| a) de 1 a 5 anos (inclusive)                    | 14 valores |
| b) > a 5 anos                                   | 16 valores |
| c) de 1 a 5 anos (inclusive) no ensino superior | 18 valores |
| d) > a 5 anos no ensino superior                | 20 valores |

**2.4 - A Experiência Profissional de Chefia (EPC)** será valorizada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPC = DIS*0.50 + OE*0.50$$

**A. Dirigente Intermédio ou Superior (DIS)**

- |   |            |
|---|------------|
| a) de 1 a 5 anos (inclusive)                    | 14 valores |
| b) > a 5 anos                                   | 16 valores |
| c) de 1 a 5 anos (inclusive) no ensino superior | 18 valores |
| d) > a 5 anos no ensino superior                | 20 valores |

**B. Outra experiência de designação formal (chefia, coordenação, etc.) (OE)**

- |   |            |
|---|------------|
| a) de 1 a 5 anos (inclusive)                    | 14 valores |
| b) > a 5 anos                                   | 16 valores |
| c) de 1 a 5 anos (inclusive) no ensino superior | 18 valores |
| d) > a 5 anos no ensino superior                | 20 valores |

**2.5 - A Formação Profissional (FP),** em que se ponderam as ações de formação, **relacionadas com a função e área de atuação,** serão valorizadas, desde que devidamente comprovadas, de acordo com as seguintes tabelas:

CURSOS DE PEQUENA, MÉDIA E LONGA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA ACÇÃO
Até 12 horas.....	0,5 valores
Superior a 12 e até 30 horas.....	1,0 valores
Superior a 30 e até 60 horas.....	1,5 valores
Superior a 60 horas.....	Acresce a 1,5 valores um valor por cada intervalo de duração de 30 horas, até ao máximo de acréscimo de 5 valores

SEMINÁRIOS, ENCONTROS, JORNADAS, PALESTRAS E CONGRESSOS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA ACÇÃO
	0,1 valores /dia

PARTICIPAÇÃO EM JURIS, COMISSÕES E GRUPOS DE TRABALHO	VALOR A ATRIBUIR POR CADA
	1 valores

Os cursos de formação que não especificarem a duração em horas, mas sim em dias, serão considerados à razão de 6 (seis) horas / dia.

O limite máximo para a valoração a atribuir a este item será de 20 valores.

**2.6-** A **Avaliação do Desempenho (AD)** será apurada a média das 3 últimas avaliações do candidato com efeitos na carreira de origem, de acordo com os seguintes critérios:

<b>Avaliação do desempenho</b>	
Menção Excelente	20 valores
Relevante (de 4,500 e 5,000)	18 valores
Relevante (de 4,000 e 4,499)	16 valores
Adequado (de 3 a 3,999)	14 valores
Adequado (de 2 a 2,999)	12 valores
Inadequado (de 1,500 a 1,999)	8 valores
Inadequado (de 1 a 1,499)	6 valores

No caso de trabalhador que por facto que não lhe seja imputável não tenha avaliação do desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores no respetivo parâmetro.-----

3. No que respeita ao terceiro ponto da agenda, o júri deliberou que por cada a Entrevista de Seleção (ES) será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

Será avaliada, para ambas as referências, através da média aritmética das valorações dadas relativamente a cada um dos seguintes fatores de apreciação:-----

$$ES = A+B+C+D$$

4

- A. Identificação com a Missão da organização e motivação para função** - Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional dentro do contexto organizacional. -----
- B. Qualidade da Experiência Profissional** – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício da função a

ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. -----

**C. Orientação para Resultados** - Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. -----

**D. Liderança e Gestão das Pessoas** - Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. -----

Foi ainda decidido elaborar o modelo da ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, anexa à presente ata.-----

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas quinze horas, lavrando-se a presente ata que depois de lida e aprovada por todos os membros do Júri vai pelos mesmos ser assinada.-----

Os membros do Júri,  
(Presidente)

(1º Vogal)

(2º vogal)