

Ref.ª CND-CCS-214-SGRH/2025

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau
Dois Chefes de Divisão, um para a área funcional de Recursos Financeiros e outro para a área funcional de Contabilidade e Património, lugares afetos aos Serviços de Gestão de Recursos Financeiros da Universidade de Aveiro.**

ATA N.º 1

Ao primeiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas oito horas, por videoconferência, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de dois Chefes de Divisão, um para a área funcional de Recursos Financeiros e outro para a área funcional de Contabilidade e Património, lugares afetos aos Serviços de Gestão de Recursos Financeiros, em regime de Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho, aberto por anúncio a publicar no Jornal Público.

A abertura do presente processo de seleção e recrutamento foi autorizada por despacho de três de setembro de dois mil e vinte e cinco, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu o Ex.^{mo} Senhor Professor Doutor Artur Manuel Soares da Silva, Professor Catedrático e Vice-Reitor da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Dr. Carlos Alberto Pais de Azevedo Aguiar, Diretor dos Serviços de Gestão Financeira da Universidade de Coimbra, Dr.^a Cidalina Martins da Costa, Diretora dos Serviços de Gestão Recursos Financeiros da Universidade de Aveiro.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá proceder à avaliação dos candidatos, atento os perfis pretendidos e publicitados e os requisitos e exigências das funções, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar como critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências e perfil, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, o que segue:

Classificação Final (CF) – Utilizar-se-ão cumulativamente os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a) e b), constantes do ponto V do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente, sendo o resultado final calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula, numa escala de zero (0) a vinte valores (20):

CF = 0,4 AC + 0,6 EACP, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil

1. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a Habilidade Académica de Base, a Experiência Profissional e a Formação Profissional **unicamente nas áreas** referentes às funções a desempenhar enunciadas no anúncio, desde que devidamente comprovadas. O júri decidiu estabelecer dentro deste método de avaliação os seguintes fatores e respetivos coeficientes de ponderação: -----

Fatores	Coeficientes de ponderação
Habilidade Académica de Base (HA)	1
Experiência Profissional (EP)	4
Formação Profissional (FP)	1

Obtendo-se a pontuação deste método de Avaliação Curricular através da correspondente fórmula que se segue:-----

$$AC = (1 HA + 4 EP + 1 FP) / 6$$

Sendo as classificações parcelares de cada um dos fatores antes enunciados calculadas através das seguintes fórmulas de valorização:-----

a) Habilidade Académica de Base: na pontuação atender-se-á, considerando as exigências da função, à titularidade de grau académico detido pelos candidatos, adequado às funções a desempenhar, do seguinte modo:

Nível da Habilidade	Valores
Licenciatura	18
Mestrado	19
Doutoramento	20

b) Experiência Profissional (EP): O júri deliberou ponderar, desde que devidamente comprovado, o desempenho de funções quer de planeamento, direção, chefia, gestão, coordenação e dinamização de equipas de trabalho, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, **unicamente nas áreas para que o processo de seleção e recrutamento é aberto**, desde que devidamente comprovada. Nessa conformidade o júri deliberou ponderar o número de anos completos de exercício de funções na área funcional para que o candidato se apresenta e sendo uma das para que é aberto este procedimento concursal, como segue:-----

----- Experiência Profissional \geq a 4 anos e $<$ 6 anos ----- 8 valores

----- Experiência Profissional \geq a 6 anos e $<$ 8 anos ----- 10 valores

----- Experiência Profissional \geq a 8 anos e $<$ 10 anos ----- 12 valores

----- Experiência Profissional > = a 10 anos ----- 14 valores

O Júri entendeu que deveria ponderar, também, o número de anos completos de exercício de funções na outra área funcional para que é aberto este procedimento concursal, como segue:

----- Experiência Profissional > = a 4 anos e < 6 anos ----- + 1 valor

----- Experiência Profissional > = a 6 anos e < 8 anos ----- + 2 valores

----- Experiência Profissional > = a 8 anos e < 10 anos ----- + 3 valores

----- Experiência Profissional > = a 10 anos ----- + 4 valores

O Júri deliberou ainda ponderar o exercício de tarefas de coordenação considerando para o efeito, atendendo à sua complexidade e concomitante responsabilidade, dois níveis de aferição. Assim, à pontuação atribuída anteriormente acrescerá, consoante o nível de complexidade das tarefas realizadas, uma das seguintes pontuações:

----- Tarefas simples - exercício de funções de coordenação de um mínimo de 5 pessoas e durante um período mínimo de 1 ano ----- + 1 valor

----- Tarefas de nível médio - exercício de funções de coordenação de um mínimo de 15 pessoas e durante um período mínimo de 3 anos ----- + 2 valores.

d) Formação Profissional (FP): tendo em consideração que devem ser ponderadas as ações de formação profissional, **unicamente nas áreas** referentes às funções a desempenhar, o júri deliberou atendendo à respetiva pertinência e duração, atribuir a seguinte classificação, às ações de formação tidas por pertinentes e curricularmente comprovadas:

Formação Profissional	Valores
De 0 a 50 horas	10
De 51 a 100 horas	12
De 101 a 150 horas	14
De 151 a 200 horas	16
De 201 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	20

Para este efeito, e sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas e cada semana equivalente a cinco dias.

2. Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP) - A Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, com a duração aproximada de trinta minutos, visa determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos por

comparação com o perfil e exigências das funções a exercer, sendo para o efeito ponderados de 0 a 20 valores, os seguintes fatores: -----

a) Motivação da candidatura
b) Grau de empenhamento e motivação para o exercício das funções
c) Capacidade de adaptação às funções a desempenhar
d) Capacidade de se integrar na estratégia articulada e cumprir os objetivos pré-definidos
e) Capacidade de exercício da autonomia conferida no exercício das funções
f) Conhecimentos e capacidade para o exercício de funções na área dos Serviços de Gestão de Recursos Financeiros, área funcional de Recursos Financeiros e área funcional de Contabilidade e Património

A classificação de cada membro do júri a cada candidato resultará do somatório das pontuações atribuídas a cada um dos seis fatores em apreciação como se segue: -----

- Fatores a) a d).

Fator	Valor
Excelente	3
Muito Bom	2,5
Bom	2
Satisfatório	1,5
Não Satisfatório	0,5

- Fatores e) e f).

Fator	Valor
Excelente	4
Muito Bom	3
Bom	2,5
Satisfatório	2
Não Satisfatório	1

Por forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir o júri deliberou elaborar uma grelha (**Grelha Entrevista**). -----

A pontuação a atribuir no presente método de seleção resultará do somatório das médias obtidas pelos candidatos em cada um dos fatores, resultantes das classificações dos membros do júri, na escala de 0 a 20 valores. - -----

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco. -----

Foi igualmente deliberado admitir os dois candidatos que obtenham maior pontuação, resultante da aplicação da fórmula adotada para apuramento da Classificação Final, e considerar como excluídos todos os candidatos que obtenham Classificação Final inferior a 10 valores, considerando-se como tal, por arredondamento, as classificações inferiores a 9,5 valores, considerando-se ainda excluídos todos aqueles que obtenham classificação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular ou na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil e aqueles que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil. -----

Decidiu ainda o júri que todas as pontuações resultantes do cálculo de médias sejam expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final de cada método de seleção e ainda na Classificação Final, por defeito ou excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou superior ou igual a cinco. Em caso de igualdade de classificação final, decidiu o júri aplicar os seguintes critérios de preferência: -----

Alínea	Critério
a)	O candidato portador de deficiência com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, nos termos do nº 1 do art.º 1º e nº 2 do art.º 2º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, conforme estabelecido no nº 3 do art.º 3º e art.º 9º do já citado diploma
b)	Experiência profissional de maior relevância no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio
c)	Candidato com formação profissional mais relevante nos termos e circunstâncias predefinidas acima

Todas as deliberações tomadas nesta reunião foram por unanimidade e votação nominal.-----

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram.

O Presidente do Júri,

(Professor Doutor Artur Manuel Soares da Silva)

Os Vogais,

(Dr. Carlos Alberto Pais de Azevedo Aguiar)

(Dr.ª Cidalina Martins da Costa)