

Refª CND-CCS-178-SGRH/2025

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau  
Chefe de Divisão para a área funcional de Vínculos e Condições do Trabalho, lugar afeto aos Serviços de  
Gestão de Recursos Humanos**

**ATA N.º 1**

Aos sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, por videoconferência e pelas dez horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Chefe de Divisão para a área funcional de Vínculos e Condições do Trabalho, lugar afeto aos Serviços de Gestão de Recursos Humanos 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 trinta e um de julho de dois mil e vinte e cinco, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu o Ex.<sup>mo</sup> Senhor Dr. Mário Luís Dias Forte Pelaio, Administrador da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Dra. Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio, Diretora dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Aveiro e Dr. Hélio César Nunes Ribeiro, Diretor do Serviço de Recursos Humanos dos Serviços Partilhados da Universidade do Porto.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá proceder à avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido e publicitado e os requisitos e exigências da função, 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 IV 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 = (AC + EACP) / 2, 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 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)	2,5
Formação Profissional (FP)	1,5

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

$$AC = (1HA + 2,5 EP + 1,5 FP) / 5$$

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	16
Outra habilitação conferente de grau superior na área de atuação a concurso	20

b) **Experiência Profissional (EP):** O júri deliberou ponderar, desde que devidamente comprovado, o desempenho de funções quer de planeamento, direção, gestão, coordenação e dinamização de equipas de trabalho, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não – e no primeiro caso, desde que o tenha sido em ambiente de trabalho em Serviços com idêntica estrutura organizativa – por se configurarem como pressupostos que implicando capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam num enriquecimento do perfil dos candidatos. Nessa conformidade o júri deliberou ponderar o número de anos completos de exercício de funções, como segue:

Experiência profissional na aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, na área de atuação a concurso:

----- Sem experiência profissional ou experiência inferior a 1 ano ----- 10 valores

----- > = a 1 ano e < 4 anos ----- 12 valores

----- > = a 4 anos e < 8 anos ----- 14 valores

----- Experiência Profissional > = a 8 anos ----- 16 valores

O Júri deliberou ainda ponderar o exercício de tarefas de planeamento, direção, gestão, coordenação e dinamização de equipas de trabalho (independentemente da área de atuação) considerando para o efeito, atendendo à sua complexidade e concomitante responsabilidade, três 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 ----- acresce 1 valores

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

----- Tarefas de nível superior - exercício de funções de coordenação de um mínimo de 25 pessoas e durante um período mínimo de 3 anos ----- acresce 4 valores

----- Para efeitos de contagem de tempo, nos termos do referido anteriormente, quando o candidato não especificar a data de início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês ou o ano, considerar-se-á respetivamente o período iniciado a partir do mês seguinte ou no dia um de janeiro do ano seguinte, devendo ser contado o último mês ou ano do período referido.-----

**d) Formação Profissional (FP):** tendo em consideração que devem ser ponderadas as ações de formação profissional, relacionadas com a área funcional do lugar para o qual foi aberto o procedimento, 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:-----

Grau de empenhamento e motivação para o exercício das funções
Capacidade de adaptação às funções a desempenhar
Capacidade de se integrar na estratégia articulada e cumprir os objetivos pré-definidos
Capacidade de exercício da autonomia conferida no exercício das funções
Conhecimentos e capacidade para o exercício de funções na área funcional de Vínculos e Condições do Trabalho, dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos

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, divididos por cinco (número de fatores em apreciação).-----

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública 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 o candidato que obtenha 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
d)	Média de classificação final da habilitação exigida como requisito de admissibilidade

Todas as deliberações tomadas nesta reunião o 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,

---

(Dr. Mário Luís Dias Forte Pelaio)

Os Vogais,

---

(Dra. Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio)

---

(Dr. Hélio César Nunes Ribeiro)