

Refª CND-CCS-05-SGRH/2024

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 1.º Grau**  
**Diretor de Serviços lugar afeto aos Serviços de Gestão de Recursos Humanos**

## ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro na Sala B, sito no Edifício Central e da Reitoria da Universidade de Aveiro e pelas dezasseis horas e trinta minutos, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Diretor de Serviços, 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 reunião decorreu em formato híbrido através de sessão zoom especificamente criada para o efeito, estando presencialmente a Presidente, Professora Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares, e a Vogal efetiva Lic.ª Maria Helena da Silva Matos, e online a Vogal efetiva Lic.ª Carla Sofia Faria de Sousa. -----

A abertura do presente processo de seleção e recrutamento foi autorizada por despacho de vinte e um de maio de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu a Ex.ª Senhora Professora Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares, Professora Auxiliar com Agregação e Vice-Reitora da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Lic.ª Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Coimbra, e Lic.ª Carla Sofia Faria de Sousa, Adjunta do Administrador, da Universidade de Aveiro. -----

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 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):-----

$CF = (AC + EACP) / 2$ , 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 Habilitação 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
Habilitação Académica de Base (HA)	1
Experiência Profissional (EP)	3
Formação Profissional (FP)	1

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

$$AC = (1HA + 3 EP + 1FP) / 5$$

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

**a) Habilitação 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 Habilitação	Valores
Licenciatura	10
Licenciatura nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública, Economia, Gestão, Contabilidade, Psicologia, Direito e domínios afins.	Acresce 4
Pós-graduação não conferente de grau nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública, Economia, Gestão, Contabilidade, Psicologia, Direito e domínios afins.	Acresce 2
Mestrado nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública, Economia, Gestão, Contabilidade, Psicologia, Direito e domínios afins.	Acresce 2
Doutoramento nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública, Economia, Gestão, Contabilidade, Psicologia, Direito e domínios afins.	Acresce 2

**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 > = a 6 anos e < 8 anos ----- 10 valores

----- Experiência Profissional > = a 8 anos e < 10 anos ----- 12 valores

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

O Júri deliberou ainda ponderar o exercício de tarefas de coordenação 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 2 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 4 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 6 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.-----

**c) 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: -----

Motivação da candidatura
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 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 seis (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:-----

<b>Alínea</b>	<b>Critério</b>
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.----

A Presidente do Júri,

---

(Professora Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares)



Os Vogais,

---

(Lic.<sup>a</sup> Maria Helena da Silva Matos)

---

(Lic.<sup>a</sup> Carla Sofia Faria de Sousa)