

Ref.ª CND-CCS-70-SGRH/2026

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau**  
**Um Chefe de Divisão para a área funcional de Contabilidade e Património, lugar afeto aos Serviços de**  
**Gestão de Recursos Financeiros da Universidade de Aveiro.**

**ATA N.º 1**

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas oito horas e trinta minutos, por videoconferência, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Chefe de Divisão para a área funcional de Contabilidade e Património, lugar afeto 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 vinte e sete de março de dois mil e vinte e seis, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.-----

Presidiu o Ex.º 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 Habilitação 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
Habilitação 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) 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 em contabilidade, gestão e economia	18
Mestrado em contabilidade, gestão e economia	19
Doutoramento em contabilidade, gestão e economia	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 do concurso, como segue:-----

----- Experiência Profissional > = a 4 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 - funções de coordenação no mínimo de 5 pessoas----- acresce 2 valores

-----Tarefas de nível médio - funções de coordenação no mínimo de 10 pessoas ----- acresce 4 valores

-----Tarefas de nível superior - funções de coordenação no mínimo de 15 pessoas----- acresce 6 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 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 e).

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

- Fator 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 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

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,

\_\_\_\_\_  
 (Professor Doutor Artur Manuel Soares da Silva)

Os Vogais,

\_\_\_\_\_  
 (Dr. Carlos Alberto Pais de Azevedo Aguiar)

\_\_\_\_\_  
 (Dr.ª Cidalina Martins da Costa)