

**Refª CND-CTTRI-184-SGRH/2024**

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um Técnico Superior, em decorrência da necessidade de execução do projeto Programa para a Promoção da Saúde Mental no Ensino Superior financiado por verbas da Direção Geral do Ensino Superior

**ATA N.º 1**

Ao terceiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro na Sala de Reuniões C da Universidade de Aveiro e pelas 12 horas e 30 minutos, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Técnico Superior em regime de Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, no âmbito 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 26 de setembro de 2024, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu a Ex.<sup>a</sup> Senhora Professora Doutora Alexandra Isabel Cardador de Queirós, Vice-Reitora da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Mestre Anabela Nordeste Mouro, Técnica Superior, e Licenciada Sandra Jovita Martins Maia Marques Matos Caldeira, Técnica Superior, ambas da Universidade de Aveiro.

Aberta a reunião, o júri procedeu à definição dos subcritérios a observar na seriação dos candidatos, no respeito pelos termos fixados no anúncio do processo de seleção e recrutamento, tendo deliberado por unanimidade fixar como sistema de classificação final o que segue, por se entender plenamente ajustado ao objetivo de avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o desempenho das atribuições e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar conforme anúncio do processo de seleção e recrutamento.

Assim:

**Classificação Final (CF)** – Utilizar-se-ão como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC), e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a), b), constantes do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente. O último método de seleção poderá ser dispensado caso o júri se considere suficientemente habilitado a decidir, em função do resultado obtido no 1.º método de seleção anteriormente referido, nos termos da alínea b) constante do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento. Sendo utilizados os métodos de seleção anteriormente referidos, o resultado final será calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula, numa escala de zero (0) a vinte valores (20):

CF = AC ou

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 tem caráter eliminatório e será classificada na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica de Base, a Formação Profissional nas áreas referentes às funções a desempenhar e a Experiência Profissional no desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade 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
Formação Profissional (FP)	0,5
Experiência Profissional (EP)	1,5

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

$$AC = (1 HA + 0,5 FP + 1,5 EP) / 3$$

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

**Habilitação Académica de Base:** a pontuação resultará da consideração da posse, devidamente comprovada, das seguintes habilitações:

Nível da Habilitação	Valores
Licenciatura em Terapia Ocupacional	16
Mestrado, na área supramencionada	19
Doutoramento, na área supramencionada	20

**Formação Profissional:** a avaliação deste fator incidirá sobre a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições do lugar a ocupar, desde que devidamente comprovadas. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada seis horas corresponderá um dia, a cada semana corresponderão cinco dias e a cada mês corresponderão quatro semanas, entendendo-se a referência a cada semestre ou ano letivo como

correspondendo a quinze ou trinta semanas respetivamente, e cada uma destas semanas como integrando 2 horas de formação e de acordo com a grelha de valoração seguinte:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valores</b>
Sem Formação ou com formação não comprovada	8
Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias	14
Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 120 horas ou 20 dias	18
Com formação cuja duração comprovada seja > 120 horas ou 20 dias	20

**Experiência Profissional:** a pontuação a atribuir, numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, terá em conta a natureza e duração de toda a atividade profissional efetivamente desempenhada nas áreas para que o processo de seleção e recrutamento é aberto, desde que devidamente comprovada, tendo sido deliberado atribuir ao desempenho de funções similares às constantes do ponto I do aviso o seguinte:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valores</b>
Sem experiência ou experiência inferior a seis meses completos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	8
Experiência de seis meses a 1 ano completo no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	10
Um (1) ano completo no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	12
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 8

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.

**3. Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP)** - A Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil visa determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões dos candidatos por comparação com o perfil e exigências das funções a exercer, face às atribuições descritas no anúncio. Caso se efetue serão convocados a este método de seleção os dez candidatos melhor classificados.

O júri decidiu na entrevista considerar a avaliação das seguintes competências e capacidades:

Alínea	Competência/Capacidade
a)	Capacidade de expressão e comunicação
b)	Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a desempenhar;
c)	Motivação e qualificação para o desempenho das funções
d)	Orientação para o serviço público
e)	Sentido de organização e capacidade de inovação

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

Fator	Valor
Excelente	4
Bom	3
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 classificação final da entrevista para cada candidato, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultará da média aritmética das pontuações a ele atribuídas pelos três elementos do júri.

Seguidamente o júri elaborou o **Guião da Entrevista** e que ficará à guarda do seu Presidente até ao dia e hora da sua realização.

Nos termos do anúncio do processo de seleção e recrutamento, o Júri poderá prescindir da realização da Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, se considerar que a análise dos currícula dos candidatos é suficiente para avaliar a aptidão dos mesmos no desempenho funcional nas áreas referidas no anúncio do



processo de seleção e recrutamento, havendo nesse caso lugar à adaptação da fórmula acima assumida para determinação da Classificação Final, conforme referido anteriormente.

Igualmente, foi 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, bem como 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 artº 1º e nº 2 do artº 2º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, conforme estabelecido no nº 3 do artº 3º e artº 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.



universidade de aveiro  
theoria poiesis praxis

A Presidente do Júri,

Alexandra Isabel Cardador

(Professora Doutora Alexandra Isabel Cardador de Queirós)

As Vogais,

Anabela Nordeste Mouro

(Mestre Anabela Nordeste Mouro)

Sandra Jovita M. M. Marques Matos Caldeira

(Licenciada Sandra Jovita Martins Maia Marques Matos Caldeira)