



**Refª CND-CTTRI-171-SGRH/2024**

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto para um posto de trabalho na Unidade Transversal para a Cooperação com a Sociedade (UACOOPERA) na categoria de Técnico Superior, no âmbito dos projetos financiados da UACOOPERA, na área da Estratégia SETP UP Universidade de Aveiro Empreendedora.

**ATA N.º 1**

-----Ao vigésimo nono dia do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu por videoconferência 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 vinte de outubro de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.-----

----- Presidiu o Ex.º Senhor Professor Doutor João Filipe Calapez de Albuquerque Veloso, Vice-Reitor e Professor Catedrático da Universidade de Aveiro -----

Vogais efetivos: Mestre Marta Sofia Magalhães Marques, Coordenadora da UACOOPERA, Unidade transversal para a Cooperação com a Sociedade, e Mestre Mariana Topete de Oliveira Pita, Professora Assistente Convidada, 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	Coefficientes de ponderação
Habilitação Académica de Base (HA)	0,10
Formação Profissional (FP)	0,40
Experiência Profissional (EP)	0,50

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

$$AC = 0,10 HA + 0,40 FP + 0,50 EP$$

-----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 Engenharia, Ciências Naturais e/ou Ciências Sociais	16
Mestrado ou Doutoramento em Engenharia, Ciências Naturais e/ou Ciências Sociais	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. Este fator considerará também a experiência angariada na participação em dinâmicas associativas e de voluntariado, desde que devidamente comprovadas, de acordo com a grelha de valoração seguinte:-----

Formação Profissional	Valores
Sem formação profissional	6
Com formação cuja duração comprovada seja $\leq 6$ horas ou 1 dia	10
Com formação cuja duração comprovada seja $> 6$ horas e $\leq 36$ horas ou 6 dias	12
Com formação cuja duração comprovada seja $> 36$ horas e $\leq 72$ horas ou 12 dias	14
Com formação cuja duração comprovada seja $> 72$ horas ou 12 dias	16
Existência simultaneamente de formação em pelo menos duas das seguintes áreas: empreendedorismo, gestão de redes sociais, e marketing digital	Acresce, 2
Participação em pelo menos duas dinâmicas associativas e de voluntariado	Acresce, 2

**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: ---

Experiência Profissional	Valores
Sem experiência no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	10
Experiência inferior a 1 ano no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	13
Experiência igual ou superior a 1 ano e menor que 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	16
Experiência igual ou superior a 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	20



-----Entende-se que existe experiência nas funções análogas às indicadas no ponto I do edital, quando é verificável experiência em três (ou mais) dos itens indicados. Quando se verificar que existe experiência em apenas dois, o tempo será contabilizado em 80% do valor correspondente e em apenas um, 60%. -----

-----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.----

**2. 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 três 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
f)	Capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de grupo
g)	Grau de familiaridade com a língua inglesa

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

- Fatores a) a e).

Fator	Valor
Excelente	4
Bom	3
Satisfatório	2
Não Satisfatório	1



- Fatores f) a g)

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

-----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 currículos 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

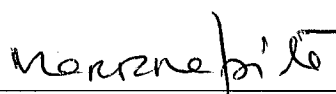
Todas as deliberações tomadas nesta reunião o foram por unanimidade e votação nominal. -----  
E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram.-----

O Presidente do Júri,

\_\_\_\_\_  
(João Filipe Calapez de Albuquerque Veloso)

As Vogais,

\_\_\_\_\_  
(Marta Sofia Magalhães Marques)



\_\_\_\_\_  
(Mariana Topete de Oliveira Pita)