



Ref.ª CND- CTTRI-191-SGRH/2024

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um (1) Gestor de Ciência e Tecnologia, no âmbito do plano de atividades da Unidade Transversal para a Cooperação com a Sociedade (UACOOPERA) do Gabinete do Reitor, em decorrência da necessidade de substituição de trabalhadora ausente por licença.

ATA N.º 1

----- Ao vigésimo nono dia do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, reuniu por videoconferência o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Gestor de Ciência e Tecnologia 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.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

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

Vogais efetivos: Mestre Marta Sofia Magalhães Marques, Coordenadora da UACOOPERA, Unidade transversal para a Cooperação com a Sociedade, e Mestre Paula Cristina da Silva Sousa Pais, assessora do Instituto de Materiais de Aveiro (CICECO), ambos 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), a Prova de conhecimentos (PC) e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a), b) e c), constantes do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente. O segundo método de seleção poderá ser dispensado, caso o número de candidatos aprovados seja inferior a 30. O último método de seleção poderá ser dispensado caso o júri se considere suficientemente habilitado a decidir, em função do resultado obtido nos métodos de seleção anteriormente referidos, nos termos da alínea c) 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+PC) / 2, ou -----

CF = (AC +EACP) / 2, ou: -----

CF = (AC + PC + EACP) / 3, em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

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)	2
Experiência Profissional (EP)	3

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

$$AC = (1 HA + 2 FP + 3 EP) / 6$$

----- 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 ou grau equivalente em Engenharia, em Ciências Naturais ou áreas afins	10
Mestrado ou Doutoramento em Engenharia, em Ciências Naturais ou áreas afins	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: -----

Formação Profissional	Valores
Com formação cuja duração comprovada seja ≤ 12 horas ou 2 dias	10
Com formação cuja duração comprovada seja > 12 horas e ≤ 30 horas ou 10 dias	12
Com formação cuja duração comprovada seja > 30 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias	14
Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 90 horas ou 15 dias	16
Com formação cuja duração comprovada seja > 90 horas e ≤ 120 horas ou 20 dias	18
Existência simultaneamente de formação em pelos menos duas das seguintes áreas: empreendedorismo, propriedade intelectual, gestão de informação e CRM (Customer relationship management)	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
Com experiência inferior a 1 ano no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	10
Experiência igual ou superior a 1 ano e menor que 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	12
Experiência igual ou superior a 2 anos e menor que 3 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	15
Experiência igual ou superior a 3 anos e menor que 4 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	17
Experiência igual ou superior a 4 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 mais que três 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. Prova de Conhecimentos (PC) – A Prova escrita teórica de Conhecimentos 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. -----

----- A data, hora, local e duração da prestação da Prova de Conhecimentos serão comunicados aos candidatos admitidos. -----

-----O júri deliberou para o efeito aprovar os temas que versarão o conteúdo da prova e a respetiva bibliografia, **Temas e Bibliografia Prova**, a **Prova de Conhecimentos** e a resolução da referida prova, **Resolução Prova**. -----

----- Mais deliberou o júri que o documento **Temas e Bibliografia Prova**, ficaria à guarda do Presidente do Júri até ao momento da convocatória para efeitos de realização do método de seleção. -----

-----O júri deliberou ainda que o original da referida prova, bem como a respetiva correção ficariam à guarda do seu Presidente até ao dia e hora da sua realização. -----

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 seis 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
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**, 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 das fórmulas acima assumidas 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, na Prova de Conhecimentos ou na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, bem como aqueles que não compareçam aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e 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)



(Paula Cristina da Silva Sousa Pais)