

Ref.º CND-CCS-84-SGRH/2024

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 1.º Grau
Diretor de Serviços, para a Unidade de Apoio ao Estudante, lugar afeto aos Serviços de Ação Social da
Universidade de Aveiro**

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social sita no campus de Santiago da Universidade de Aveiro, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento de seleção e recrutamento em epígrafe. -----

A abertura do presente procedimento de seleção e recrutamento foi autorizada por despacho de 12 de abril de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu o Lic. Mário Luís Dias Forte Pelaio, Administrador da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Lic. Leonardo dos Santos Vicente, Administrador dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, e Eng. João Manuel Ferreira Ribeiro, Diretor-Delegado dos Serviços de Ação Social da Universidade de Aveiro. -----

Iniciada a reunião, 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 Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a) e b), constantes no ponto V do anúncio do procedimento 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): -----

$CF = (0,4AC + 0,6EACP) / 2$, 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, tal como enunciadas no anúncio, desde que devidamente comprovadas. O júri decidiu estabelecer, dentro deste método de seleção, os seguintes fatores e respetivos coeficientes de ponderação:





Fatores	Coefficientes de ponderação
Habilitação Académica de Base (HA)	1
Experiência Profissional (EP)	3
Formação Profissional (FP)	1

Obtendo-se a pontuação da Avaliação Curricular através da 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 em área das Ciências Sociais	acresce 4 pontos
Pós-graduação ou Mestrado em área das Ciências Sociais	acresce 2 pontos
Doutoramento em área das Ciências Sociais	acresce 2 pontos

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, exclusivamente na área para que o procedimento de recrutamento é aberto. Nessa conformidade, o júri deliberou ponderar o número de anos completos de exercício de funções da seguinte forma:

----- 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. -----

d) 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 documentalmente comprovadas:

Formação Profissional	Valores
De 0 a 50 horas	10
De 51 a 100 horas	12
De 101 a 180 horas	14
De 181 a 240 horas	16
De 241 a 350 horas	18
Superior a 350 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:

Grau de empenho e motivação para o exercício das funções
Capacidade de adaptação às funções a desempenhar
Capacidade de se integrar na estratégia articulada e de 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 Ação Social
--

Por forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e de 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, divididas por cinco (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:

Alínea	Critério
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)	O candidato com melhor pontuação obtida no sub-fator “experiência profissional”, nos termos e circunstâncias pré-definidas acima
c)	O candidato com melhor pontuação obtida no sub-fator “formação profissional”, nos termos e circunstâncias pré-definidas acima.
d)	O candidato com melhor 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,



(Dr. Mário Luís Dias Forte Pelaio)

Os Vogais,



(Dr. Leonardo dos Santos Vicente)



(Eng. João Manuel Ferreira Ribeiro)

