



**Refª CND-CTST-213-SGRH/2024**

Contrato de Trabalho sem Termo, para um posto de trabalho de Apoio Técnico Operacional na categoria de Assistente Operacional, para a Universidade de Aveiro

**ATA N.º 1**

Aos vinte e oito dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social da Universidade de Aveiro e pelas dezasseis horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Assistente Operacional em regime de Contrato de Trabalho sem Termo, 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 e seis de novembro de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.-----

Presidiu a Ex.ª Senhora Mestre Maria Manuela Paula Marques Gomes Ferreira, Técnica Superior nos Serviços de Ação Social, da Universidade de Aveiro.-----

Vogais efetivos: Licenciada Mariana da Silva Barbosa, Técnica Superior e Licenciada Sara Isabel de Almeida Gonçalves, 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), a Prova de Conhecimentos (PC), a realizar apenas aos candidatos aprovados na Avaliação Curricular com classificação igual ou superior a 9,5 valores, 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 pelo Júri caso o número de candidatos aprovados no primeiro método de seleção 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 = (PC + AC) / 2, ou-----

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

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

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil-----

**1. Avaliação Curricular (AC)** – A Avaliação Curricular tem carácter 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
Escolaridade Mínima Obrigatória	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
Sem Formação ou com formação não comprovada	10
Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 30 horas ou 5 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
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: -----

Experiência Profissional	Valores
Sem experiência	10
Com experiência até 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	14
Pelo menos 2 anos de experiência no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	16
Com 4 a 5 anos de experiência no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	18
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 2

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 de conhecimentos, será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 60 minutos, com carácter

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 aprovados.-----

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 10 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)	Capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de grupo
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, 9,5 valores 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

Todas as deliberações tomadas nesta reunião o foram por unanimidade e votação nominal. -----

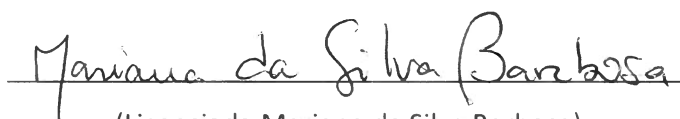
E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram.-----

A Presidente do Júri,



(Mestre Maria Manuela Paula Marques Gomes Ferreira)

As Vogais,



(Licenciada Mariana da Silva Barbosa)



(Licenciada Sara Isabel de Almeida Gonçalves)