

Refª CND-CCS-163-SGRH/2024

**Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 3.º Grau
Um Coordenador para os Serviços de Biblioteca, Informação Documental e Museologia, para vertente de
atuação do “Núcleo de Apoio ao Utilizador”**

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco na sala de reuniões da Biblioteca da Universidade de Aveiro e pelas quinze horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Coordenador em regime de Comissão de Serviço nos termos 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 doze de novembro de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu a Ex.ª Senhora Prof.ª Doutora Alexandra Isabel Cardador de Queirós, Vice-Reitora para as Políticas para a Cultura e a Vida nos Campi da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Lic. Mário Luís Dias Forte Pelaio, Administrador da Universidade de Aveiro, e Doutora Ana Cristina Fernandes Cortês Santana Justino,

Diretora dos Serviços de Biblioteca, Informação Documental e Museologia da Universidade de Aveiro.

Aberta a sessão, 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 a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a) e b), constantes do ponto IV do anúncio do processo 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):

$CF = (AC + EACP) / 2$, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil

1. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular 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 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)	1,5
Experiência Profissional (EP)	2,5
Formação Profissional (FP)	1

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

$$AC = (1,5HA + 2,5 EP + 1FP) / 5$$

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 na área da Ciência da Informação	12
Pós-graduação ou Mestrado	14
Pós-graduação ou Mestrado na área da Ciência da Informação	16
Doutoramento	18
Doutoramento na área da Ciência da Informação	20

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, em áreas afins ou não – e no primeiro caso, desde que o tenha sido em ambiente de trabalho em Serviços com idêntica estrutura organizativa – por se configurarem como pressupostos que implicando capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam num

enriquecimento do perfil dos candidatos. Nessa conformidade o júri deliberou ponderar o número de anos completos de exercício de funções, como segue:

----- Experiência Profissional > = a 2 anos e < 4 anos ----- 10 valores
 ----- Experiência Profissional > = a 4 anos e < 6 anos ----- 12 valores
 ----- Experiência Profissional > = a 6 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 5 anos----- acresce 4 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 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, curricularmente comprovadas e realizadas nos últimos **cinco anos**:

Formação Profissional	Valores
De 0 a 50 horas	10
De 51 a 100 horas	12
De 101 a 150 horas	14
De 151 a 200 horas	16
De 201 a 250 horas	18
Superior a 250 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:

Motivação da candidatura
Grau de empenhamento e motivação para o exercício das funções
Capacidade de adaptação às funções a desempenhar
Capacidade de se integrar na estratégia articulada e cumprir os objetivos pré-definidos
Capacidade de exercício da autonomia conferida no exercício das funções
Conhecimentos e capacidade para o exercício de funções na vertente de atuação do “Núcleo de Apoio ao Utilizador”.

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 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, divididos por seis (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)	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.

A Presidente do Júri,

(Prof.ª Doutora Alexandra Isabel Cardador de Queirós)

Os Vogais,

(Lic. Mário Luís Dias Forte Pelaio)

(Doutora Ana Cristina Fernandes Cortês Santana Justino)