

**Refª CND-CTST-181-SGRH/2025**

Contrato de Trabalho sem Termo, para um (1) Técnico Superior, para ocupar o posto de trabalho de Técnico de Relações Internacionais, para a Universidade de Aveiro

**ATA N.º 1**

Aos 18 dias do mês de julho de dois mil e cinco na sala de reuniões da Reitoria, sito no Edifício Central e da Reitora da Universidade de Aveiro e pelas 14 horas e trinta minutos, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um (1) Técnico Superior 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 quatro de julho de dois mil e vinte e cinco, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu o Ex.<sup>mo</sup> Senhor Professor Doutor Artur Manuel Soares da Silva, da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Doutora Sofia Luísa Rodrigues Serrano Bruckmann e Licenciada Maria João da Silva Soares, 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 16 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 = (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-----

Os candidatos que tenham obtido aproveitamento no programa de Estágio APXXI e se candidatem, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento da responsabilidade dos órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, designadamente na modalidade de contrato por tempo indeterminado, publicitado no período de dois anos após o termo do estágio, têm a sua classificação majorada em dois valores na lista de ordenação final dos candidatos, desde que a atribuição desta majoração não resulte em classificação superior a 20 e têm preferência na mesma em caso de igualdade de classificação. -----

**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 15 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 |
|--|---------|
| Licenciatura nas áreas das Humanidades, Línguas e Literaturas. | 20      |

**Formação Profissional:** a avaliação deste fator incidirá sobre a frequência, nos últimos 5 anos, de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições do lugar a ocupar, nomeadamente as relativas a Língua Inglesa, Internacionalização, Interculturalidade e formação superior no âmbito de alianças europeias, 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:-----

| <b>Formação Profissional</b>   | <b>Valores</b>   |
|--|------------------|
| Sem Formação ou com formação não comprovada                                  | 10               |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias  | 12               |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 90 horas ou 15 dias | 14               |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 90 horas ou 15 dias              | 16               |
| Com formação comprovada de aptidão na língua inglesa (nível C1 ou superior)  | Acresce 4 pontos |

**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: -----

| <b>Experiência Profissional</b>  | <b>Valores</b> |
|--|----------------|
| Sem experiência ou com experiência inferior a 1 ano completo no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres | 10             |
| Um ano completo no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres  | 14             |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| Por cada 6 meses a mais  | 1 valor, até ao máximo de 4 |
| Experiência em coordenação de atividades no âmbito de alianças europeias | Acresce 2 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.-----

**2. Prova de Conhecimentos (PC)** – A Prova escrita 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 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                         |

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 15 valores na Avaliação Curricular e 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   |
| 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,

---

(Professor Doutor Artur Manuel Soares da Silva)

As Vogais,

---

(Doutora Sofia Luísa Rodrigues Serrano Bruckmann)

---

(Licenciada Maria João da Silva Soares)