universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

**Refª CND-CTST-179-SGRH/2025**

Contrato de Trabalho sem Termo, para um Assistente Técnico, para a Universidade de Aveiro

**ATA N.º 1**

Aos 5 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e cinco pelas 10 horas, reuniu on-line o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Assistente Técnico 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 nove de julho de dois mil e vinte e cinco, do Ex.mo Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. ----------

Presidiu o Ex.mo Senhor Mestre Pedro Miguel Marques Pombo, Diretor da Fábrica Centro Ciência Viva, da Universidade de Aveiro. ----------

Vogais efetivos: Professora Doutora Ana Maria de Jesus Rodrigues, Professora Auxiliar Aposentada e Doutora Ana Isabel Loureiro Correia, Técnica Superior, 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 pelo Júri caso o número de candidatos admitidos 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 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) | 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 |
|---|---|
| 12º ano de escolaridade ou equivalente, curso que lhe seja equiparado ou competências profissionais equivalentes | 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 | 8 |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 30 horas ou 5 dias | 10 |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 30 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 e ≤ 120 horas ou 20 dias | 16 |
| Com formação cuja duração comprovada seja > 120 horas ou 20 dias | 18 |
| Certificado de Competências Pedagógicas para exercer a atividade de formador | Acresce, 2 valores |

**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 ou com experiência inferior a 3 anos no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I | 10 |
| Pelo menos, 3 anos no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I | 15 |
| Experiência profissional de pelo menos 3 anos na área da comunicação de ciência e divulgação científica, em museus ou centros de ciência | Acresce, 3 valores |
| Experiência profissional com mais de 3 anos na área da comunicação de ciência e divulgação científica, em museus ou centros de ciência | Acresce, 1 valor por cada ano |

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 teórico-prática 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 dez 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 curricula 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 Prova de Conhecimentos, na Avaliação Curricular 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) | O candidato que tenha obtido aproveitamento no programa de Estágio APXXI |
| c) | Experiência profissional de maior relevância no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio |
| d) | Candidato com formação profissional mais relevante nos termos e circunstâncias predefinidas acima |
| e) | 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. ------

universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

O Presidente do Júri,

Assinado por: Pedro Miguel Marques Pombo
Num. de Identificação: BI08463392
Data: 05-08-2025 14:35:16 +01:00

CHAVE MÓVEL

_____

(Mestre Pedro Miguel Marques Pombo)

As Vogais,

Assinado por: **Ana Maria de Jesus Rodrigues**
Num. de Identificação: 05053326
Data: 2025.08.05 12:34:55+01'00'

_____

(Professora Doutora Ana Maria de Jesus Rodrigues,)

_____

(Doutora Ana Isabel Loureiro Correia)

Assinado por: **Ana Isabel Loureiro Correia**
Num. de Identificação: 12062427
Data: 2025.08.05 11:22:19 +0100