

Refª CND-CTST-17-SGRH/2024

Contrato de Trabalho sem Termo para um (1) Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho sem termo, para ocupar o posto de trabalho de Técnico de Laboratório.

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, na Sala de Reuniões do Departamento da Universidade de Aveiro, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um 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 cinco de abril de dois mil e vinte e quatro, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias, Professor Catedrático e Diretor do Departamento de Física da Universidade de Aveiro;

Vogais efetivos: Professor Doutor Nuno Alexandre Firmino Vaz, Professor Auxiliar, e Mestre Maria de Fátima Ramos Bola, Assessora de UO, 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 Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Curricular (AC), 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 primeiro 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

$CF = (PC + AC) / 2$, 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
Competências Específicas (CE)	1,5
Experiência Profissional (EP)	1,5

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

$$AC = (1 HA + 1,5 CE + 1,5 EP) / 4$$

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 em áreas de ciências do mar ou da atmosfera.	14 valores
Mestrado em áreas de ciências do mar ou da atmosfera.	Acresce 3 valores
Doutoramento em áreas de ciências do mar ou da atmosfera.	Acresce 3 valores

Competências Específicas: a pontuação a atribuir, numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, terá em conta a avaliação dos requisitos relacionados com as atribuições do lugar a ocupar, incidindo sobre as competências específicas requeridas, devidamente comprovadas, e de acordo com a grelha de valoração seguinte:

Competências Específicas	Valores
Domínio da língua inglesa escrita (nível B1 do QECR)	1,5
Utilização de suites de produtividade integradas	1,5
Utilização de equipamentos de monitorização da atmosfera	2
Manutenção e gestão de estação meteorológica	2
Utilização de equipamentos de monitorização do oceano	2
Planeamento e preparação de trabalho de campo e campanhas oceanográficas	2
Processos de aquisição de equipamentos meteorológicos ou oceanográficos	2
Técnicas de aquisição e análise de dados na área da meteorologia e oceanografia física	2
Eletrónica e instrumentação	1,5
Sistemas de disseminação de dados	2
Carta de patrão de costa, patrão de alto mar, ou Mestre Costeiro	1,5

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 1 ano no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres	10
Pelo menos, 1 ano no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres	16
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 20 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 teórico-práticos 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 cinco 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**, que fará parte integrante da presente ata.

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 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)	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.

O Presidente do Júri,

(Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias)

Os Vogais,

(Professor Doutor Nuno Alexandre Firmino Vaz)

(Mestre Maria de Fátima Ramos Bola)