

Ref.ª CND-CTTRC-58-SGRH/2026

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo, para um Técnico Superior, para a Universidade de Aveiro

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e vinte e seis na sala de reuniões dos Serviços de Gestão Académica sito no Edifício Central e da Reitoria da Universidade de Aveiro e pelas 11 horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Técnico Superior, em regime de Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo, 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 17 de março de dois mil e seis, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu a Exm.ª Senhora Dr.ª Maria João da Silva Soares, Diretora dos Serviços de Gestão Académica da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Dr.ª Elsa de Almeida Seabra de Oliveira, Chefe de Divisão da Área Funcional dos Registos Académicos e Dr.ª Ana Cristina Ferreira da Silva, Assessora, 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) e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a) e b) constantes do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente. 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):-----

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

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

1. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular tem carácter eliminatório e será classificada na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 12 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)	0,1
Formação Profissional (FP)	0,4
Experiência Profissional (EP)	0,5

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

$$AC = (0,1 HA + 0,4 FP + 0,5 EP) \text{ -----}$$

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	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 nos últimos 4 anos, designadamente ações na área comportamental e de atendimento ao público. Exceciona-se desta restrição temporal a formação comprovada no nível exigido na língua inglesa. 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	11
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 ou 15 dias	16
Com formação comprovada de aptidão na língua inglesa (nível B2 ou superior)	Acresce mais 4 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 nos últimos 5 anos, 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 no desempenho de funções análogas indicadas no ponto I	10
Com experiência comprovada igual ou inferior a um ano completo no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	11
Com experiência comprovada superior a um ano completo no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	12
Por cada ano completo a mais no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	1 valor, até ao máximo de 8

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. 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. -----

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. -----

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 12 valores na Avaliação Curricular, bem como 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 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 EstágioAP XXI
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. -----

A Presidente do Júri,

(Dr.ª Maria João da Silva Soares)

As Vogais,

(Dr.ª Elsa de Almeida Seabra de Oliveira)

(Dr.ª Ana Cristina Ferreira da Silva)