

**Refª CND-CTTRI-110-SGRH/2026**

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para **um (1) Técnico Superior**, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, com fundamento no disposto da alínea h) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, aprovado e publicado em anexo, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em decorrência da necessidade de execução do projeto UID/00472/2025, INET-md – Instituto de Etnomusicologia: Centro de Estudos em Música e Dança, financiado por verbas da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, na Sala de Reuniões do Departamento de Comunicação e Arte da Universidade de Aveiro e pelas quinze 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 a Termo Resolutivo Incerto, 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 oito de junho de dois mil e vinte e seis, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Helena Paula Marinho Silva de Carvalho, Professora Associada da Universidade de Aveiro e coordenadora do polo do INET-md.

Vogais efetivos: Professora Doutora Ana Isabel Barreto Furtado Franco de Albuquerque Veloso, Professora Catedrática, e Licenciada Ana Cristina Ferreira da Silva, Técnica Superior, ambas da Universidade de Aveiro.

Aberta a reunião, o júri procedeu à definição dos subcritérios a observar na seriação dos/as candidatos/as, 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/as candidatos/as 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), b), constantes do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente. O último método de seleção poderá ser dispensado caso o júri se considere suficientemente habilitado a decidir, em função do resultado obtido no 1.º método de seleção anteriormente referido, nos termos da alínea b) 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 + 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/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as, 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 na área da comunicação	16
Mestrado na área da comunicação	18
Doutoramento na área da comunicação	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	10
Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 30 horas ou 5 dias	12
Com formação cuja duração comprovada seja > 30 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias	14
Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 90 horas ou 15 dias	16
Com formação cuja duração comprovada seja > 90 horas e ≤ 120 horas ou 20 dias	18
Com formação cuja duração comprovada seja > 120 horas ou 20 dias	20

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 6 meses no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, nos últimos 4 anos, em instituições congéneres;	10
Com experiência inferior a 3 anos no desempenho de	14

funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, nos últimos 4 anos, em instituições congéneres;	
Experiência de 4 anos no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, nos últimos 4 anos, em instituições congéneres;	16 valores
Por cada ano a mais (2 máximo)	Mais 1 valor
Experiência na criação de páginas para redes sociais e manutenção de sites, assim como experiência na produção e/ou organização de eventos de disseminação científica;	Mais 2 valores

Para efeitos de contagem de tempo, nos termos do referido anteriormente, quando o/a candidato/a 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.

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/as candidatos/as 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/as cinco candidatos/as melhor classificados/as.

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/a 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/as os/as candidatos/as 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/a, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultará da média aritmética das pontuações a ele/a 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/as candidatos/as é suficiente para avaliar a aptidão dos/as mesmos/as 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/a candidato/a que obtenha maior pontuação, resultante da aplicação da fórmula adotada para apuramento da Classificação Final, e considerar como excluídos/as todos/as os/as candidatos/as 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/as todos/as aqueles/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular ou na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, bem como aqueles/as 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/a candidato/a portador/a de deficiência com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, nos termos do n.º 1 do art.º 1.º e n.º 2 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, conforme estabelecido no n.º 3 do art.º 3.º e art.º 9.º do já citado diploma
b)	Experiência profissional de maior relevância no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio
c)	Candidato/a 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,

Professora Doutora Helena Paula Marinho Silva de Carvalho

As Vogais,

Professora Doutora Ana Isabel Barreto Furtado Franco de Albuquerque Veloso

Licenciada Ana Cristina Ferreira da Silva