universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

Refª CND-CTST-193-SGRH/2026

Contrato de Trabalho sem Termo, para um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior, para a Universidade de Aveiro.

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis na Sala de Reuniões dos Recursos Humanos da Universidade de Aveiro e pelas quinze horas, 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 vinte de outubro de dois mil e vinte e seis, do Ex.mo Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. ----------

O júri tem a seguinte composição: ----------

Presidente: Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio, Diretora dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Aveiro;----------

Vogais efetivos: Daniela Afonso Costa, Chefe de Divisão da Área de Desenvolvimento e Valorização dos Recursos Humanos e João Carlos Martins Valente, Assessor de Direção do Departamento de Química, 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 EstágiAP XXI 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 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)	0,5
Formação Profissional (FP)	1
Experiência Profissional (EP)	1,5

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

AC = (0,5 HA + 1 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 em Administração Pública, Direito ou Gestão	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:

universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

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
Experiência inferior ou igual a 2 anos no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres	12
Experiência superior a 2 anos e inferior ou igual a 4 no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I, em instituições congéneres	14
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 20

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 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 12 valores na Avaliação Curricular, 9,5 valores na Prova de Conhecimentos ou 9,5 valores na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, bem como aqueles que não compareçam ao método 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 EstágiAP 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.

universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

A Presidente do Júri,

Assinado por: **Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio**
Num. de Identificação: 09815477
Data: 2026.11.12 16:46:13+00'00'

_____

(Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio)

Os Vogais,

Assinado por: **Daniela Afonso Costa**
Num. de Identificação: 10631691
Data: 2026.11.12 16:55:41+00'00'

_____

(Daniela Afonso Costa)

Assinado por: **João Carlos Martins Valente**
Num. de Identificação: 06217172
Data: 2026.11.13 09:15:11+00'00'

_____

(João Carlos Martins Valente)