universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

Refª CND-CTTRC-192-SGRH/2026

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo, para um posto de trabalho na categoria de Assistente Técnico, para a Universidade de Aveiro.

ATA N.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de novembro de dois mil e vinte e seis, na Sala de Reuniões dos Recursos Humanos da Universidade de Aveiro e pelas onze horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Assistente Técnico, 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 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: Tânia Margarida Marques Pedronho, Chefe de Divisão da área de Vínculos e Condições do Trabalho dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Nuno Miguel Ferreira Barreto, Coordenador dos Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas, 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), 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 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)	1,5
Experiência Profissional (EP)	0,5

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

AC = (1 HA + 1,5 FP + 0,5 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
12.º 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	10
Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 30 horas ou 5 dias	14
Com formação cuja duração comprovada seja > 30 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias	16
Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 90 horas ou 15 dias	18
Com formação cuja duração comprovada seja ≤ 90 horas ou 15 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 1 ano no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I	10
Experiência superior a 1 ano e inferior ou igual a 2 no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I	12
Experiência superior a 2 anos e inferior ou igual a 4 no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I	14
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 6

universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

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. ----------

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 14 valores na Avaliação Curricular ou 9,5 valores na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, 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)	Candidato com formação profissional mais relevante nos termos e circunstâncias predefinidas acima.
c)	Experiência profissional de maior relevância no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio.
d)	Média de classificação final mais elevada na habilitação exigida para admissão.

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: 2026.11.25 10:09:29+00'00'

_____

(Cátia Cristina Gante da Costa Pôncio)

Os Vogais,

Assinado por: **Tânia Margarida Marques Pedronho**
Num. de Identificação: 13281549
Data: 2026.11.25 10:48:37+00'00'

_____

(Tânia Margarida Marques Pedronho)

Assinado por: **Nuno Miguel Ferreira Barreto**
Num. de Identificação: 10272675
Data: 2026.11.25 11:26:55+00'00'

CHAVE MÓVEL

_____

(Nuno Miguel Ferreira Barreto)