

Refª CND-CTTRI-18-SGRH/2024

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para dois (2) postos de trabalho de Técnico de Laboratório na categoria de Técnico Superior, em decorrência da necessidade de execução do projeto KleptoSlug ERC-2020-STG-949880, financiado por verbas da União Europeia, programa Horizonte 2020 (**Referências A e B**).

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, no gabinete 3.3.14 da Universidade de Aveiro e pelas nove horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de dois Técnicos Superiores 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 fevereiro de dois mil e vinte e quatro, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Doutora Sónia Marisa Gonçalves da Cruz, Investigadora Principal da Universidade de Aveiro;

Vogais efetivos: Doutora Patrícia Tavares Martins, Investigadora Doutorada nível 3 e Doutora Joana Filipa Brites Barata, Investigadora Doutorada nível 1, 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 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. 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.

2. 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
Licenciatura em Biologia, Química, Bioquímica ou áreas afins	16
Mestrado em Biologia, Química, Bioquímica ou áreas afins	Acresce 4

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	5
Com formação cuja duração comprovada seja > 0 horas e ≤ 30 horas ou 5 dias	10
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 no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	5
Com experiência inferior a 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	10
Experiência igual ou superior a 2 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	15
Experiência igual ou superior a 6 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	17
Ref A: Experiência na análise bioinformática de dados de transcriptómica.	Acresce 3
Ref B: Experiência na implementação de métodos analíticos em análises de cromatografia gasosa.	Acresce 3

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.

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 trabalho de equipa
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 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.

Dada a proximidade entre as funções a desempenhar e os critérios a serem avaliados em ambas as referências do presente edital, bem como a coincidência dos elementos do Júri, este deliberou ainda, que no caso de o(s) mesmo(s) candidato(s) ser elegível(is) e convocado(s) para as entrevistas de ambas as referências do presente concurso, haverá lugar a apenas uma entrevista a esse(s) candidato(s), ficando o Júri responsável por preencher as duas grelhas de avaliação.

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)	Candidato com formação profissional mais relevante no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio
c)	Experiência profissional de maior relevância no exercício das funções a exercer, constantes do anúncio
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,

(Doutora Sónia Marisa Gonçalves da Cruz)

Os Vogais,

(Doutora Patrícia Tavares Martins)

(Doutora Joana Filipa Brites Barata)