

Ref^o CND-CCS-52-SGRH/2024

Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau,
Chefe de Divisão de Área para a área funcional de Qualidade, Ambiente e Segurança, lugar afeto aos Serviços
de Gestão Técnica da Universidade de Aveiro

ATA N.º 1

Aos cinte e dois dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, no gabinete da Direção dos Serviços de Gestão Técnica da Universidade de Aveiro e pelas catorze horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Chefe de Divisão de Área para a área funcional de Qualidade, Ambiente e Segurança, em regime de Comissão de Serviço nos termos 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 oito de julho de dois mil e vinte e quatro, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu a Ex.^{ma} Senhora Engenheira Rita Maria de Araújo Leal Gonçalves Soares, Diretora dos Serviços Gestão Técnica da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Professora Doutora Maria de Fátima Lopes Alves, Diretora do Departamento de Ambiente e Ordenamento da Universidade de Aveiro e Engenheiro Rogério Fernando Soares Mendes Marchante, Diretor de Património, Negociação e Operações da Nova Medical School da Universidade Nova de Lisboa.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá proceder à avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido e publicitado e os requisitos e exigências da função, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar como critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências e perfil, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, o que segue:

Classificação Final (CF) – Utilizar-se-ão cumulativamente os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a) e b), constantes do ponto IV do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente, sendo o resultado final calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula, numa escala de zero (0) a vinte valores (20):

$CF = (1 AC + 2 EACP) / 3$, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil

1. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica de Base, a Experiência

Profissional e a Formação Profissional nas áreas referentes às funções a desempenhar 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 |
| Experiência Profissional (EP) | 3 |
| Formação Profissional (FP) | 2 |

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

$$AC = (1 HA + 3 EP + 2 FP) / 6$$

Sendo as classificações parcelares de cada um dos fatores antes enunciados calculadas através das seguintes fórmulas de valorização:

a) Habilitação Académica de Base: na pontuação atender-se-á, considerando as exigências da função, à titularidade de grau académico detido pelos candidatos, adequado às funções a desempenhar, do seguinte modo:

| Nível da Habilitação | Valores |
|---|---------|
| Licenciatura | 10 |
| Licenciatura na área de ambiente, ou noutra relevante para a área funcional. | 14 |
| Pós-graduação não conferente de grau, na área de ambiente, ou de qualidade, ou de segurança, ou em áreas afins. | 16 |
| Mestrado na área de ambiente, ou em áreas afins | 18 |
| Doutoramento na área de ambiente, ou em áreas afins | 20 |

b) Experiência Profissional (EP): O júri deliberou ponderar, desde que devidamente comprovado, o desempenho de funções quer de planeamento, direção, gestão, coordenação e dinamização de equipas de trabalho, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não – e no primeiro caso, desde que o tenha sido em ambiente de trabalho em serviços/empresas com idêntica estrutura organizativa – por se configurarem como pressupostos que implicando capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam num enriquecimento do perfil dos candidatos. Nessa conformidade o júri deliberou ponderar o número de anos completos de exercício de funções, como segue:

- Experiência Profissional \geq a 4 anos e $<$ 8 anos ----- 10 valores
 --- Experiência Profissional \geq a 8 anos e $<$ 10 anos ----- 12 valores
 --- Experiência Profissional \geq a 10 anos ----- 14 valores

O Júri deliberou ainda ponderar o exercício de tarefas de coordenação considerando para o efeito, atendendo à sua complexidade e concomitante responsabilidade, três níveis de aferição. Assim, à pontuação atribuída anteriormente acrescerá, consoante o nível de complexidade das tarefas realizadas, uma das seguintes pontuações: -----

- Tarefas simples - exercício de funções de coordenação no mínimo de 5 pessoas ----- acresce 2 valores
 --- Tarefas de nível médio - exercício de funções de coordenação no mínimo de 10 pessoas --- acresce 4 valores
 --- Tarefas de nível superior - exercício de funções de coordenação no mínimo de 15 pessoas -----
 ----- acresce 6 valores

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.

c) Formação Profissional (FP): tendo em consideração que devem ser ponderadas as ações de formação profissional, relacionadas com a área funcional do lugar para o qual foi aberto o procedimento, o júri deliberou atendendo à respetiva pertinência e duração, atribuir a seguinte classificação, às ações de formação comprovadas:

| Formação Profissional | Valores |
|--|-------------------|
| De 0 a 150 horas | 10 |
| De 151 a 250 horas | 12 |
| Possuir CAP de Técnico Superior de Segurança no Trabalho válido CAP VI | Acresce 2 valores |
| Formação complementar nas áreas de Higiene e Segurança no Trabalho | Acresce 1 valores |
| Formação em auditorias a sistemas de gestão da qualidade | Acresce 1 valores |
| Formação em gestão ambiental | Acresce 1 valores |
| Formação em legislação ambiental | Acresce 1 valores |
| Formação em conformidade legal | Acresce 1 valores |

| | |
|-----------------------|-------------------|
| Formação em liderança | Acresce 1 valores |
|-----------------------|-------------------|

Para este efeito, e sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas e cada semana equivalente a cinco dias.

2. Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP) - A Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, com a duração aproximada de trinta minutos, visa determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos por comparação com o perfil e exigências das funções a exercer, sendo para o efeito ponderados de 0 a 20 valores, os seguintes fatores:

| |
|---|
| Grau de empenhamento e motivação da candidatura para o exercício das funções |
| Capacidade de se integrar na estratégia articulada e cumprir os objetivos pré-definidos |
| Capacidade de exercício da autonomia conferida no exercício das funções |
| Planeamento, organização, análise e monitorização de indicadores de gestão |
| Estratégias de dinamização de gestão de equipas e projetos |
| Conhecimentos e capacidade para o exercício de funções na área funcional de Qualidade, Ambiente e Segurança, lugar afeto aos Serviços de Gestão Técnica da Universidade de Aveiro |

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 pontuação a atribuir no presente método de seleção resultará do somatório das médias obtidas pelos candidatos em cada um dos fatores, resultantes das classificações dos membros do júri na escala de 0 a 20 valores, divididos por seis (número de fatores em apreciação).

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Foi igualmente 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 Avaliação Curricular ou na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil e 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 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 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,

(Eng.ª Rita Maria de Araújo Leal Gonçalves Soares)

Os Vogais,



(Professora Doutora Maria de Fátima Lopes Alves)

(Engenheiro Rogério Fernando Soares Mendes Marchante)