



**Refª CND-CTST-172-ARH/2019**

Contrato de Trabalho sem Termo para um posto de trabalho de Técnico de Laboratório, na categoria de Técnico Superior, para o Departamento de Educação e Psicologia

**ATA Nº 1**

Aos vinte e seis dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, na Sala de Reuniões 5.2.6 do Departamento de Educação e Psicologia da Universidade de Aveiro e pelas 9 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 onze de setembro de dois mil e dezanove, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

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

Presidente: Doutora Filomena Rosinda de Oliveira Martins, Professora Auxiliar, em substituição do Doutor Carlos Fernandes da Silva, Professor Catedrático da Universidade de Aveiro, que não pode estar presente por razões devidamente justificadas; -----

Vogais efetivos: Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares e Doutora Ana Alexandra Valente Rodrigues, ambas Professoras Auxiliares 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 (entrevista de avaliação de competências e perfil) poderá ser dispensado caso o júri se considere suficientemente habilitado a decidir, em função do resultado obtido nos métodos de seleção anteriormente referidos. 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 e local 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 (**Anexo I**), a Prova Escrita de Conhecimentos (**Anexo II**) e a resolução da referida prova (**Anexo III**). -----

Mais deliberou o júri que o Anexo I 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 visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, 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	Coefficientes de ponderação
Habilitação Académica de base (HA)	1
Formação Profissional (FP)	1,5
Experiência Profissional (EP)	2,5

A pontuação deste método de Avaliação Curricular obtém-se através da fórmula que se segue: -----

$$AC = (1 HA + 1,5*FP + 2,5*EP) / 5$$

As classificações parcelares de cada um dos fatores, antes enunciados, são calculadas através da seguinte forma: -----

**Habilitação académica de base:** a avaliação deste fator tem por base a existência ou não do doutoramento em Psicologia, nos termos do Edital. -----

Nível da Habilitação	Valores
Doutoramento em Psicologia	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 duas horas de formação e de acordo com a grelha de valoração seguinte: -----

-----

-----

-----

-----

-----



Formação Profissional	Pontuação
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 e nos requisitos indicados no ponto III do aviso, o seguinte: -----

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência ou com experiência inferior a 1 ano no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I e nos requisitos indicados no ponto III, em instituições congéneres	10
Pelo menos 1 ano no desempenho de funções análogas às atribuições indicadas no ponto I e nos requisitos indicados no ponto III, em instituições congéneres	16
Por cada ano completo a mais	1 valor, até ao máximo de 4



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 cinco candidatos melhor classificados. -----

O júri decidiu na entrevista considerar a avaliação das seguintes competências e perfil: -----

Alínea	Competências / Perfil
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)	Sentido de organização e capacidade de inovação

A classificação da entrevista por cada membro do júri resultará do somatório das pontuações atribuídas a cada um dos quatro indicadores de Competências e Perfil em apreciação, de acordo com a escala abaixo apresentada: -----

Níveis qualitativos	Pontuação
Excelente	4
Bom	3
Satisfatório	2
Não Satisfatório	1



A classificação final da entrevista para cada candidato, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas pelos três elementos do júri. -----

Seguidamente o júri elaborou o guião da entrevista (**Anexo IV**) 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 não aprovados 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 não aprovados 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/ou 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)	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

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. -----

O Presidente do Júri,

(Doutora Filomena Rosinda de Oliveira Martins)

Os Vogais,

(Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares)

(Doutora Ana Alexandra Valente Rodrigues)