



Refª CND-CCS-04-ARH/2020

Comissão de Serviço nos termos do Código do Trabalho - Assessor de Direção de Unidade Orgânica

Cargo de coordenação de terceiro nível correspondente a direção intermédia de 3.º grau

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte na sala de reuniões da Reitoria, sito no Edifício Central e da Reitoria da Universidade de Aveiro e pelas catorze horas, reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de, no máximo, 20 (vinte) Assessores de Unidade Orgânica da Universidade de Aveiro, 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 vinte e dois de janeiro de dois mil e vinte, do Ex.º Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu o Ex.º Senhor Vice-Reitor, Professor Doutor Jorge Adelino Rodrigues da Costa.

Vogais efetivos: Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias, Diretor do Departamento de Física e Licenciado António José Flor Agostinho, Adjunto do Administrador.

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 os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e de Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), a realizar apenas aos 35 (trinta e cinco) melhor classificados no método de seleção Avaliação Curricular (AC), de acordo com as alíneas a) e b), constantes do ponto V 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):

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

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil

O resultado da seleção é traduzido nas menções de Aprovado e Não Aprovado, considerando-se aprovados apenas os candidatos que fiquem seriados nas vinte e cinco primeiras posições segundo a ordem de classificação final.

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

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)	2
Experiência Profissional (EP)	3
Formação Profissional (FP)	1

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

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

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	16
Pós-graduação não conferente de grau	17
Mestrado	19
Doutoramento	20

b) Experiência Profissional (EP): O júri deliberou ponderar, desde que devidamente comprovada, a experiência profissional relevante que demonstre aptidão para coordenação e controlo das atividades dos serviços de apoio e gestão de recursos humanos e materiais de Serviço ou Unidade Orgânica, designadamente no âmbito do ensino superior, e nomeadamente para:

- ----- Apoio especializado ao(s) Diretor(es), nomeadamente no que concerne aos recursos humanos;
- ----- Coordenação do pessoal técnico, administrativo e de gestão, sob a orientação do(s) Diretor(es);
- ----- Representação, no âmbito da sua competência, da(s) Unidade(s) junto dos serviços e entidades públicas ou privadas;
- ----- Assessoria especializada aos órgãos da(s) Unidade(s);
- ----- Acompanhamento, no âmbito das suas competências, dos projetos e programas interinstitucionais adstritos à(s) Unidade(s);
- ----- Elaboração e promoção de estudos, pareceres e informações relativos à gestão;



4
5
7

• ----- Recolha, sistematização e divulgação da informação legal e técnica com interesse para a(s) Unidade(s), como segue:

----- Experiência Profissional> = a 2 anos e <4 anos ----- 10 valores

----- Experiência Profissional> = a 4 anos e <6 anos ----- 12 valores

----- Experiência Profissional> = a 6 anos ----- 14 valores

O Júri deliberou ainda ponderar o exercício de atividades demonstradas de índole pública e social com relevante interesse e que sejam demonstrativas de capacidade dirigente, de coordenação e de ponderação relevante, considerando para o efeito atendendo à sua complexidade e concomitante responsabilidade, dois níveis de aferição.

Assim, à pontuação atribuída anteriormente acrescerá, consoante o nível de complexidade das tarefas realizadas, uma das seguintes pontuações:

----- Atribuição de até 4 pontos ao exercício de outros de cargos dirigentes ou de outros cargos com (cuja) funções de reconhecido interesse público, designadamente, participação em projetos de relevante interesse ou execução de tarefas de especial complexidade, inovação e responsabilidade, como segue:

----- Participação em grupos de trabalho, por nomeação oficial ----- 1 valor

----- Representação externa do serviço ----- 1 valor

----- Participação em projetos internos que tenham justificado a atribuição formal de designação e/ou a constituição de equipa para o efeito ----- 1 valor

----- Atividade ou competência de formador, desde que, em áreas de interesse para a Universidade de Aveiro e administração pública ----- 1 valor

----- Atribuição de até 2 pontos ao exercício de outros cargos dirigentes ou outros cargos com (cuja) funções de reconhecido interesse social (EC), desde que formalmente comprovado e por período superior a sessenta dias, como segue:

----- Titular de órgão de soberania ----- 0.5 valores

----- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou Equiparados, demais órgãos de soberania. ----- 0.5 valores

----- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, formalmente constituídas, atividade de dirigente sindical ou outra representação. ----- 0.5 valores

----- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, ou de outra organização com interesse social reconhecido e demonstrativo de atividade de coordenação e relevante. ----- 0.5 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. -----



d) 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 tidas por pertinentes e curricularmente comprovadas:

Formação Profissional	Valores
De 0 a 75 horas	10
De 76 a 150 horas	12
De 151 a 225 horas	14
De 226 a 300 horas	16
De 301 a 375 horas	18
Superior a 375 horas	20

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, para a qual serão convocados os 35 (trinta e cinco) melhor classificados no método de seleção Avaliação Curricular (AC), 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:

Motivação da candidatura e grau de empenhamento para o exercício das funções
Capacidade de inovação e de implementação de medidas de modernização
Capacidade de adaptação às funções a desempenhar
Capacidade de se integrar na estratégia institucional da Universidade de Aveiro
Capacidade de exercício da autonomia conferida no exercício das funções de coordenação
Conhecimentos e capacidade para o exercício das funções de coordenação

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**), que fará parte integrante da presente ata.

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 deliberado que o resultado da seleção, espelhado numa Lista de Classificação Final, será traduzido nas menções de Aprovado(a) e Não Aprovado(a), considerando-se aprovados apenas os candidatos que fiquem seriados nas vinte e cinco primeiras posições segundo a ordem de classificação final.

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

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,

(Professor Doutor Jorge Adelino Rodrigues da Costa)

Os Vogais,

(Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias)

(Dr. António José Flor Agostinho)