

Ref.ª CND-CTTRAI-259-SGRH/2025

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um Gestor de Ciência e Tecnologia - Projeto Laboratório Associado CICECO - LA/P/0006/2020 – Universidade de Aveiro.

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte cinco por vídeo conferência e pelas onze horas e , reuniu o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Gestor de Ciência e Tecnologia 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 dois de dezembro de dois mil e vinte e cinco, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu o Ex.^{mo} Senhor Professor Doutor João Filipe Colardelle da Luz Mano, Professor Catedrático da Universidade de Aveiro.-----

Vogais efetivos: Professor Doutor Jorge Manuel Alexandre Saraiva, Professor Associado da Universidade de Aveiro e Doutor João Filipe Ramos da Silva Carvalho Borges, Equiparado a Investigador Auxiliar 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), a Prova de Conhecimentos (PC), 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 segundo 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 = (AC + PC) / 2, ou-----

CF = (AC + EACP) / 2, ou:-----

CF = (AC + PC + EACP) / 3, em que:-----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

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 16 valores. ----
Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a Habilidade 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 |
|-----------------------------------|----------------------------|
| Habilidade Académica de Base (HA) | 0,5 |
| Formação Profissional (FP) | 0,5 |
| Experiência Profissional (EP) | 2 |

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

AC = (0,5 HA + 0,5 FP + 2 EP) / 3-----

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

Habilidade Académica de Base: a pontuação resultará da consideração da posse, devidamente comprovada, das seguintes habilitações:-----

| Nível da Habilidade | Valores |
|---------------------|---------|
| Mestrado | 19 |
| Doutoramento | 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 | 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 do aviso o seguinte: -----

| Experiência Profissional | Valores |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Sem experiência ou com experiência inferior a 5 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I | 10 |
| 5 anos completos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I | 16 |
| Experiência comprovada no exercício de funções de coordenação interna e tomada de decisão em grupos de investigação | Acresce 2 valores |
| Experiência e conhecimentos comprovados na | Acresce 2 valores |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| utilização do portal ECAS-EU e plataforma SyGMA (System for Grant Management) para a gestão de projetos da Comissão Europeia | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

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. 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.

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 três 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 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 currículos 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 16 valores na Avaliação Curricular, na Prova de Conhecimentos 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) | 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) | Candidato com conhecimentos comprovados sobre o portal ECAS-EU e plataforma SyGMA (System for Grant Management) para a gestão de projetos da Comissão Europeia |
| e) | Média de classificação final da habilitação exigida como requisito de admissibilidade |

Todas as deliberações tomadas nesta reunião 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 João Filipe Colardelle da Luz Mano)

As Vogais,

(Professor Doutor Jorge Manuel Alexandre Saraiva)

(Doutor João Filipe Ramos da Silva Carvalho Borges)