

Refª CND-CTTRI-17-SGRH/2026

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um Técnico Superior, no âmbito do Projeto REVAMP – Reciclagem, Valorização e Modificação de Poliuretano (CENTRO2030-FEDER-02611400)

ATA N.º 1

Aos 5 dias do mês de maio, de dois mil e vinte seis e pelas 18 horas reuniu por videoconferência o Júri do processo de seleção e recrutamento em epígrafe para contratação de um Técnico Superior 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 dez de março de dois mil e vinte e seis, do Ex.^{mo} Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu o Ex.^{mo} Senhor Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias, Professor Catedrático e Diretor do Departamento de Física, da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Professora Doutora Maria do Rosário Pimenta Correia, Professora Associada e Professora Doutora Ana Margarida Madeira Viegas de Barros Timmons, Professora Associada, 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 Avaliação Curricular (AC), e a Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil (EACP), de acordo com as alíneas a), b), constantes do ponto IX do anúncio do processo de seleção e recrutamento, respetivamente. 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): -----

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

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EACP = Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil -----

1. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular tem carácter 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, Competências Específicas: adequação aos requisitos discriminados no item III do edital, 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)	2.0
Competências Específicas (CE): adequação aos requisitos discriminados no ponto III do edital	1,5
Experiência Profissional (EP)	1,0

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

$$AC = (2,0 HA + 1,5 CE + 1,0 EP) / 4,5$$

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 Engenharia Física ou em áreas afins	16
Mestrado em Engenharia Física ou em áreas afins	acresce 4

Competências Específicas: a pontuação a atribuir, numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, terá em conta a avaliação dos requisitos relacionados com as atribuições do lugar a ocupar, incidindo sobre as competências específicas requeridas, devidamente comprovadas, e de acordo com a grelha de valorização seguinte: -----

Competências Específicas	Valores
Possuir conhecimentos e experiência em técnicas de espectroscopia ótica (Fotoluminescência, Raman e Infravermelho)	8.0
Possuir conhecimentos e experiência em técnicas de	6.0



caracterização estrutural e morfológica de materiais	
Possuir conhecimentos e experiência em espectroscopia de impedância	3.0
Possuir conhecimentos em técnicas de simulação de propriedades Físicas de materiais	3.0

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 1 ano no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I do Edital	10
Pelo menos, 1 ano de experiência no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I do Edital	Acresce 4
Por cada ano completo a mais	2 valor, até ao máximo de 6

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. 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 funções descritas no anúncio. Serão convocados a este método de seleção os cinco 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.-----

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 Avaliação Curricular ou na Entrevista de Avaliação de Competências e Perfil, bem como 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 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)	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.-----

O Presidente do Júri,

(Professor Doutor João Miguel Sequeira Silva Dias)

As Vogais,

(Professora Doutora Maria do Rosário Pimenta Correia)

(Professora Doutora Ana Margarida Madeira Viegas de Barros Timmons)