

**Refª CND-CTTRI-96-SGRH/2026**

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um (1) Gestor de Ciência e Tecnologia, no âmbito do projeto GREEN-X: Advancing Sustainable Polymer Innovation through Circular Feedstocks, Greener Materials, and Industrial Collaboration, financiado por verbas Horizonte Europa

**ATA N.º 1**

Aos dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis na sala de reuniões 29.3.32, sito no Complexo de Laboratórios Tecnológicos do Departamento de Química da Universidade de Aveiro e pelas 9 horas e trinta minutos, 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 vinte e cinco de maio de dois mil e vinte e seis, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro.

Presidiu a Ex.<sup>ma</sup> Senhora Doutora Paula Andreia Fernandes de Sousa, Investigadora Principal em regime laboral da Universidade de Aveiro.

Vogais efetivos: Professora Doutora Maria do Rosário Gonçalves dos Reis Marques Domingues, Professora Catedrática, e Doutor Gil Alberto Batista Gonçalves, Investigador Auxiliar em regime laboral, ambos 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. O último método de seleção poderá ser dispensado caso o júri se considere suficientemente habilitado a decidir, em função do resultado obtido no 1.º método de seleção anteriormente referido, nos termos da alínea b) 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 + 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 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.

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a Habilitação 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 |
|------------------------------------|----------------------------|
| Habilitação Académica de Base (HA) | 1                          |
| Formação Profissional (FP)         | 0,5                        |
| Experiência Profissional (EP)      | 1,5                        |

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

$$AC = (1 HA + 0,5 FP + 1,5 EP) / 3$$

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 ensino de Inglês e Alemão ou<br>Licenciatura em Línguas, Literaturas e Culturas<br>(Inglês/Alemão). | 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:

| <b>Formação Profissional</b>  | <b>Valores</b> |
|---|----------------|
| 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:

| <b>Experiência Profissional</b>   | <b>Valores</b> |
|---|----------------|
| Sem experiência ou com experiência inferior a 4 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I, em instituições congéneres; | 10             |
| Pelo menos, 4 anos no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I, em instituições congéneres;                                   | 14             |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| Por cada ano completo a mais   | 1 valor, até ao máximo de 3 |
| Experiência profissional comprovada no apoio à organização de pelo menos 5 eventos científicos internacionais na área da Química, nos últimos 2 anos | 3                           |

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 quatro candidatos melhor classificados.

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

| <b>Alínea</b> | <b>Competência/Capacidade</b>   |
|---------------|---|
| 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:

| <b>Fator</b>     | <b>Valor</b> |
|------------------|--------------|
| 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 currícula 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 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.

A Presidente do Júri,

---

(Doutora Paula Andreia Fernandes de Sousa)

O(A)s Vogais,

---

(Professora Doutora Maria do Rosário Gonçalves dos Reis Marques Domingues)

---

(Doutor Gil Alberto Batista Gonçalves)