

**Refª CND-CTTRI-107-SGRH/2026**

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto, para um Técnico Superior, no âmbito do projeto POEMS  
– Portuguese Competence Centre in Semiconductors

**ATA N.º 1**

Aos dezassete dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis reuniu por videoconferência através da plataforma Teams, pelas nove horas, reuniu 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 trinta e um de maio de dois mil e vinte e seis, do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Reitor da Universidade de Aveiro. -----

Presidiu o Ex.<sup>mo</sup> Senhor Professor Doutor João José Lourenço Marques, Professor Associado com Agregação da Universidade de Aveiro. -----

Vogais efetivos: Professora Doutora Teresa Maria Fernandes Rodrigues Cabral Monteiro, Professora Catedrática e Doutora Monique Lopes Pereira Borges, Investigadora Auxiliar, 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. 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 ciências sociais, ciência de dados, ou áreas afins.	16
Mestrado em ciência de dados, ou áreas afins.	acresce 4

**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	11
Com formação cuja duração comprovada seja > 30 horas e ≤ 60 horas ou 10 dias	13
Com formação cuja duração comprovada seja > 60 horas e ≤ 90 horas ou 15 dias	15
Com formação cuja duração comprovada seja > 90 horas e ≤ 120 horas ou 20 dias	17
Com formação cuja duração comprovada seja > 120 horas ou 20 dias	18
Conhecimentos comprovados em metodologias de trabalho colaborativo e gestão de projetos (e.g. Agile/Scrum)	Acrescem 2 valores

**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 1 ano no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	10
Pelo menos, 1 ano no desempenho de funções análogas às indicadas no ponto I	14
Experiência e conhecimentos comprovados na recolha, integração e tratamento de dados provenientes de múltiplas fontes, incluindo	Acrescem 2 valores

desenvolvimento de pipelines ETL/ELT e modelação de dados analíticos	
Conhecimentos comprovados em linguagens e ferramentas de análise de dados, nomeadamente Python e SQL, bem como em ferramentas de Business Intelligence (e.g. Power BI ou equivalentes), incluindo experiência em modelação de dados, construção de dashboards, e utilização de bibliotecas e frameworks de análise de dados orientadas ao tratamento, análise e visualização de informação	Acrescem 2 valores
Experiência comprovada na estruturação, organização e documentação de dados para suporte a sistemas analíticos, incluindo definição de regras de consistência e qualidade da informação	Acrescem 2 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.-----

**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 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: -----

Os processos correspondem aos seguintes imóveis:

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 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 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:-----



<b>Alínea</b>	<b>Critério</b>
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 José Lourenço Marques)

As Vogais,

---

(Professora Doutora Teresa Maria Fernandes Rodrigues Cabral Monteiro)

---

(Doutora Monique Lopes Pereira Borges)