

UNIVERSIDADE DO MINHO

**Processo de Recrutamento e Seleção de um Técnico Superior
Gabinete de Coordenação MIT Portugal - Universidade do Minho
Refª CTTRI-PTAG-13/23-ADM(1)**

Ata da reunião da Comissão de Seleção - Definição de critérios de seleção, ponderação e classificação final.

Aos vinte e quatro dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e três reuniu, na presidência da Escola de Engenharia, no Campus de Azurém, a Comissão de Seleção designada para o concurso referido em epígrafe, com vista à contratação de um técnico superior, na modalidade de contrato individual de trabalho por Termo Resolutivo Incerto para exercer funções de gestão do Gabinete de Coordenação do Programa MIT Portugal.

Esteve presente a Comissão de Seleção, nomeadamente o presidente e os dois vogais efetivos, a saber:

Presidente	Pedro Miguel Ferreira Martins Arezes Professor Catedrático da Escola de Engenharia da UMinho
Vogal	Nelson Bruno Martins Marques Costa Professor auxiliar da Escola de Engenharia da UMinho
Vogal	Ana Paula Brites Martins Secretário de Escola – Presidência da Escola de Engenharia da UMinho

O primeiro vogal efetivo, a Professora Zita Martins, foi substituído pelo primeiro vogal suplente, Professor Nelson Costa.

A reunião teve como ordem de trabalhos:

1. Definição dos métodos de seleção a adotar;
2. Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e determinação das respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como, definição da fórmula da classificação final;
3. Análise dos critérios de ponderação curricular, para a determinação da posição remuneratória.

1. Métodos de seleção:

A comissão deliberou utilizar os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)**, com a ponderação de 50% e **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a ponderação de 50%.

2. Especificação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção e fórmula da classificação final

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA * 0,3) + (FP * 0,1) + (EP * 0,40) + (DLI * 0,20)$$

Em que:

- HA: Habilitações Académicas, com o peso de 30%;
- FP: Formação Profissional, com o peso de 10%
- EP: Experiência Profissional, com o peso de 40%
- DLI: Domínio da língua inglesa, com o peso de 20%

Nas **Habilitações Acadêmicas (HA)**, pondera-se a titularidade do grau acadêmico. Apenas se considera a habilitação que corresponda ao grau acadêmico ou que seja equiparado, com avaliação nos termos seguintes. A avaliação final resulta da classificação do escalão de habilitações acadêmicas corrigida pelo multiplicador obtido da tabela de valorização das áreas científicas, da seguinte forma:

$$HA = \text{Grau} * \text{AdeqAC}$$

Fator	Ponderação	Escalão	Valoração
Habilitações Acadêmicas (HA) Possuir o grau de licenciatura	30%	Grau acadêmico (Grau):	
		Detentores de grau superior ao exigido no Edital de abertura do concurso, referido nos requisitos de admissão.	20
		Detentores do grau exigido no Edital de abertura do concurso, referido nos requisitos de admissão.	18
		Fator de valorização (AdeqAC) Licenciatura nas áreas de Economia, Administração Pública, Gestão ou Relações Internacionais e Engenharia.	
		Detentores de grau acadêmico nas áreas científicas preferenciais referidas no edital	1
		Detentores de grau acadêmico noutras áreas científicas	0,7

Na **Formação Profissional (FP)**, são ponderadas as ações de formação e outras ações profissionais adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover) em áreas relevantes para a função a desempenhar e devidamente comprovadas. Apenas serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado que indiquem o nº de horas e/ou dias de duração da ação. Quando não conste no respetivo certificado a duração da formação, considera-se que cada dia é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional será feita nos seguintes termos:

Fator	Ponderação	Escalão	Valoração
Formação Profissional (FP)	10%	Formação específica com duração:	
		0 a 15 horas de formação	10
		16 a 30 horas de formação	13
		31 a 50 horas de formação	17
		Mais de 50 horas de formação	20

Na **Experiência Profissional (EP)**, pondera-se o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. A avaliação final resulta da classificação do escalão de experiência profissional corrigida pelo multiplicador obtido da tabela de adequação da experiência profissional, onde se decidiu valorizar a experiência profissional comprovada em funções que se prendam com a gestão de projetos ou programas de desenvolvimento científico em Instituições de Ensino Superior, da seguinte forma:

$$EP = \text{Exp} * \text{Adeq}$$

Fator	Ponderação	Escalão	Valoração
Experiência Profissional (EP)	40%	Experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível o grau de licenciado (Exp):	
		Sem evidência de experiência	0
		< 1 ano	10
		≥ 1 e < 2 anos	12
		≥ 2 anos	14
		Fator de valorização (Adeq) Adequação da experiência profissional.	
		Experiência particularmente relevante para a função	1
		Experiência moderadamente relevante para a função	0,7
		Experiência pouco relevante para a função	0,3
		Experiência nada relevante para a função	0,1

No **Domínio da língua Inglesa (DLI)**, pondera-se o nível de conhecimento de inglês, os quais, tendo em conta o âmbito do projeto, são indispensáveis para o exercício das funções a prover. Serão consideradas apenas competências linguísticas em língua inglesa escrita e falada, comprovadas à luz do Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas (CEFRL) ou por diploma equivalente por entidade reconhecida na área.

Fator	Ponderação	Escalão	Valoração
Domínio da Língua Inglesa (DLI)	20%	Sem conhecimentos comprovados	0
		Competências linguísticas até nível B1	14
		Competências linguísticas de nível B2	17
		Competências linguísticas superior ao nível B2	20

A **Entrevista Profissional e Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido. A entrevista profissional será classificada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados da seguinte forma:

$$EPS = (0,3*MC) + (0,4*QEP) + (0,3*EFV)$$

Em que:

Motivação da candidatura (MC): procurar-se-á identificar o grau de empenho e motivação dos candidatos para o exercício das funções a cumprir, tendo em conta o seu conteúdo e exigências, nomeadamente através do desempenho percebido dos candidatos em situações profissionais anteriores ou atuais, que possam ser considerados indicadores da motivação pessoal em relação às funções a desempenhar;

Qualidade da experiência profissional (QEP): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação para situações de liderança, gestão da mudança e da inovação, representação e colaboração institucional e interinstitucional, orientação para o serviço público e satisfação do cidadão e orientação para resultados;

Expressão e fluência verbais (EFV): avaliação da capacidade de desenvolvimento da sequência lógica do raciocínio e da riqueza e da fluência da expressão verbal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta de votação nominal, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a tabela:

Fator	Ponderação	Ponderação	Valoração
Mérito do Candidato (MC)	30 %	Reduzido	10
		Adequado	13
		Bom	17
		Elevado	20
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	40%	Reduzida	10
		Adequada	13
		Boa	17
		Elevada	20
Expressão e Fluência Verbais (EFV) Em língua portuguesa e inglesa	30%	Português – fracas	6
		Português - boas	8
		Português – muito boas	10
		Inglês – fracas	6
		Inglês - boas	8
		Inglês– muito boas	10

A Comissão de Seleção admitirá à entrevista profissional os candidatos com as cinco melhores classificações obtidas no método de seleção Avaliação Curricular.

A entrevista profissional terá a duração de cerca de 15 minutos.

Aquando da realização da entrevista profissional, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista profissional.

Classificação Final (CF)

A classificação final dos candidatos que completarem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com os critérios e ponderações acima estabelecidos, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 0,50) + (EPS * 0,50)$$

Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.

3. Ponderação dos critérios de ponderação curricular para a determinação da posição remuneratória

Os membros da Comissão de Seleção decidiram ainda, a ponderação a atribuir aos fatores de determinação da posição remuneratória, que consta em anexo, conforme deliberação do Conselho de Gestão 20/2022, de 15 de setembro de 2022.

Encerrada a sessão, lavrou-se a presente ata que, depois de lida e achada conforme, será por todos assinada.

A Comissão de Seleção

Anexo

Com a aprovação e publicação em Diário da República do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, é necessário estabelecer critérios que permitam determinar a posição remuneratória dos trabalhadores não docentes que ingressarem na UMinho.

Os critérios agora estabelecidos permitem uniformizar os parâmetros a ter em consideração aquando da avaliação dos diversos processos, competindo, no entanto, a cada comissão de seleção definir as ponderações a que cada fator ficará sujeito, por forma a apurar a avaliação final do(s) candidato(s) selecionado(s) e a correspondente posição retributiva.

Os parâmetros a considerar na ponderação curricular são os seguintes:

- A.** As habilitações académicas e profissionais (HA);
- B.** A experiência profissional (EP);
- C.** A valorização curricular (VC);
- D.** O exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (FIP).

A ponderação de cada um dos elementos de avaliação é definida pelo júri do procedimento concursal de recrutamento.

1. As **habilitações académicas e profissionais** têm uma ponderação de 30% e respeitam os seguintes critérios de valoração:

Grupo de Pessoal: Técnico Superior e Especialista de Informática

- a) Licenciatura – 14 valores;
- b) Mestrado – 16 valores;
- c) Doutoramento – 20 valores

2. A **experiência profissional** tem uma ponderação de 50% e respeita os seguintes critérios de valoração:

- a) Experiência particularmente relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 14 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 16 valores;
 - > a 6 anos – 18 valores.
- b) Experiência moderadamente relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 12 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 14 valores;
 - > a 6 anos – 16 valores.
- c) Experiência pouco relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 10 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 11 valores;
 - > a 6 anos – 12 valores.
- d) Sem experiência – 5 valores
- e) Participação em projetos particularmente pertinentes para a função – até 2 valores

3. A **valorização curricular** tem uma ponderação de 15%. Serão considerados a formação e estágios, apenas em áreas relevantes para a função a exercer, da seguinte forma:

- sem frequência de ações em áreas relevantes – 10 valores
- ≤ a 50 horas – 12 valores
- >50 e ≤ 100 horas – 14 valores
- >100 e ≤ 150 horas – 16 valores
- >150 e ≤ 250 horas – 18 valores
- > 250 horas – 20 valores

Para contabilização dos estágios, considera-se que um estágio com duração de 1 mês corresponde a 80 horas de formação.

4. O **exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social** tem uma ponderação total de 5%.

A valoração deste elemento efetua-se da seguinte forma:

- a) Sem exercício das funções – 0 valores;
- b) Exercício de funções até 1 ano – 10 valores;
- c) Exercício de funções \geq a 1 ano – 20 valores;

5. **Classificação e avaliação final**

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, nos seguintes termos:

Habilitações académicas	30%
Experiência profissional	50%
Valorização curricular	15%
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	5%

6. **Avaliação final e posição retributiva**

Após o cálculo da avaliação final relativa à ponderação curricular é possível fazer a negociação do posicionamento retributivo de acordo com a tabela abaixo:

Avaliação final	Posição retributiva
< 12 valores	Entre a 1ª e a 6ª posição
\geq 12 valores e < 14 valores	Até à 7ª posição
\geq 14 valores e < 16 valores	Até à 8ª posição
\geq 16 valores e < 18 valores	Até à 9ª posição
\geq 18 valores	Até à 10ª posição