



## PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA A UNIDADE DE ARQUEOLOGIA UNIVERSIDADE DO MINHO

Ref.<sup>a</sup> CTRI-PTAG-106/24-UA(1)

### Ata de definição dos critérios de seleção e de ponderações dos critérios de ponderação curricular para a determinação da posição remuneratória

No dia um de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas 09 horas e 30 minutos, reuniu presencialmente na sala de reuniões da Unidade de Arqueologia da Universidade do Minho (UAUM), no Edifício dos Congregados, a Comissão de Seleção do processo de recrutamento de um Técnico Superior, em regime de contrato a termo resolutivo incerto, ao abrigo do Código de Trabalho, para desempenho de funções na Unidade de Arqueologia da Universidade do Minho. Estiveram presentes os seguintes membros Doutora Maria do Carmo Franco Ribeiro (Presidente da Comissão de Seleção), Doutora Fernanda Eugénia Puga Magalhães (Vogal Efetiva) e Doutora Alexandra Patrícia Lopes Esteves (Vogal Efetiva).

A reunião teve como ordem de trabalhos:

1. A definição dos métodos de seleção a adotar;
2. Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação bem como definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa;
3. Ponderação dos critérios de ponderação curricular para a determinação da posição remuneratória.

#### 1. Métodos de seleção:

Métodos de Seleção: Avaliação Curricular (55%) e Entrevista Profissional (45%)

#### 2. Especificação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção e fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa

**A) Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do lugar, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos.

O resultado da avaliação curricular (AC) resultará da seguinte fórmula ponderada:

- Habilitação Académica (HA) - 30%;
- Formação Profissional (FP) - 10%;
- Experiência Profissional (EP) - 60%.

$$AC=(0,30*HA)+(0,10*FP)+(0,60*EP)$$

**Habilitação Académica (HA):** pondera-se a titularidade de grau académico. Constitui condição de admissão ao concurso a posse de Mestrado em Arqueologia, ou equivalente legal, sendo a avaliação feita nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Habilitação académica (30%)	Detentores de grau superior ao exigido no Edital do concurso: Doutoramento	20
	Detentores do grau definido no Edital do concurso	18



**Formação Profissional (FP):** são ponderadas as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas poderão ser consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste a duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos:

<b>Fator</b>	<b>Escalão</b>	<b>Valoração</b>
<b>Formação profissional (10%)</b>	<b>Formação específica com duração:</b>	
	0 horas de formação	0
	1 a 30 horas formação	5
	31 a 60 horas de formação	10
	61 a 90 horas de formação	15
mais de 90 horas de formação	20	

**Experiência Profissional (EP):** pondera-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do lugar a prover, tendo em conta o estabelecido nos Requisitos/Condições de preferência constantes do Edital do concurso, designadamente referentes à exigência de experiência profissional comprovada, de pelo menos 5 anos, em contexto de arqueologia urbana.

Adicionalmente, o júri entendeu considerar apenas a experiência profissional dos últimos 5 anos, por razões relacionadas com a especificidade e pertinência do lugar a prover.

<b>Fator</b>	<b>Escalão</b>	<b>Valoração</b>
<b>Experiência profissional (60%)</b>	<b>Experiência profissional comprovada nos termos de referência do Edital (70%):</b>	
	Sem evidências da experiência solicitada	<b>0</b>
	Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	<b>15</b>
	Igual a 2 anos	<b>20</b>
	<b>Experiência comprovada de utilização de software de desenho e imagem nos termos de referência do Edital (30%):</b>	
	Sem evidências da experiência solicitada	<b>0</b>
	Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	<b>15</b>
	Igual a 2 anos	<b>20</b>

A Comissão de Seleção deliberou que apenas serão admitidos à fase de Entrevista Profissional os candidatos que obtiverem, no conjunto da Avaliação Curricular, uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores.

**B) Entrevista Profissional (ENT):** visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do lugar a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendidos, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados da seguinte forma:

Motivação da candidatura (MC) - 30%;

Qualidade da experiência profissional (QEP) - 40%;

Sentido crítico (SC) - 20%;

Expressão e fluência verbais (EFV) - 10%

A Entrevista Profissional será classificada na escala de 0 a 20 valores de acordo com a fórmula:



$$\text{ENT} = (0,3 * \text{MC}) + (0,4 * \text{QEP}) + (0,2 * \text{SC}) + (0,1 * \text{EFV})$$

**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, bem como a perceção dos candidatos relativamente a situações profissionais anteriores, bem como às funções a desempenhar no lugar a prover;

**Qualidade da experiência profissional (QEP):** pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao posto de trabalho para que é aberto o concurso, valorizando-se a experiência e a capacitação para o trabalho em equipa e desempenhos de liderança, para a gestão de situações complexas, para a melhoria e inovação no trabalho arqueológico, bem como a orientação e interesse pelo serviço público;

**Sentido crítico (SC):** pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional e interpessoal, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação;

**Expressão e fluência verbais (EFV):** procurar-se-á avaliar a capacidade de desenvolvimento da sequência lógica do raciocínio e a fluência da expressão verbal.

A Comissão de seleção deliberou ainda que a Entrevista Profissional será obrigatória para os candidatos admitidos e terá a duração de 30 minutos.

Aquando da realização da entrevista profissional, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista profissional.

### **C) Classificação final:**

A classificação final dos candidatos que completem 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (0,55 * \text{AC}) + (0,45 * \text{ENT})$$

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 constam em anexo, conforme a Deliberação do Conselho de Gestão n° 20/2022.

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



Universidade do Minho

Universidade do Minho, 1 de agosto de 2024.

A Comissão de Seleção,

Maria do Carmo Franco Ribeiro (Presidente do Júri)  
Professora Associada do Departamento de História da Universidade do Minho

Fernanda Eugénia Puga de Magalhães (Vogal efetivo)  
Professora Auxiliar do Departamento de História da Universidade do Minho

Alexandra Patrícia Lopes Esteves (Vogal efetivo)  
Professora Associada com agregação do Departamento de História da Universidade do Minho



## Anexo

Por deliberação n.º 20 do Conselho de Gestão de 15-9-2022, foram estabelecidos os critérios que permitem uniformizar os parâmetros a ter em consideração aquando da determinação da posição remuneratória do candidato selecionado, sendo os elementos a considerar na ponderação curricular 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).

Considerando que cabe à comissão de seleção do presente procedimento definir a ponderação a atribuir a cada um dos elementos, é definida a seguinte ponderação:

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

### **Grupo de Pessoal: Técnico Superior**

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

2. A **experiência profissional** tem uma ponderação de 45% e respeita os seguintes critérios de valoração:

- a) Experiência particularmente relevante para a função
  - 1 e ≤ 2 anos – 14 valores;
  - >2 e ≤ 5 anos – 16 valores;
  - > a 6 anos – 18 valores.
- b) Experiência moderadamente relevante para a função
  - 1 e ≤ 2 anos – 12 valores;
  - >2 e ≤ 5 anos – 14 valores;
  - > a 6 anos – 16 valores.
- c) Experiência pouco relevante para a função
  - 1 e ≤ 2 anos – 10 valores;
  - >2 e ≤ 5 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 10%. 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 ≥ 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	45%
Valorização curricular	10%
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:

<b>Avaliação final</b>	<b>Posição retributiva</b>
< 12 valores	Entre a 1ª e a 6ª posição
≥ 12 valores e < 14 valores	Até à 7ª posição
≥ 14 valores e < 16 valores	Até à 8ª posição
≥ 16 valores e < 18 valores	Até à 9ª posição
≥ 18 valores	Até à 10ª posição