



Universidade do Minho

UNIVERSIDADE DO MINHO

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA A ESCOLA DE ECONOMIA E GESTÃO DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Refª CTTRC-PTAG-120/24-EEG(1)

ATA Nº 1

Aos dezassete dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas e trinta minutos, por videoconferência, reuniu a Comissão de Seleção designada para o procedimento de recrutamento e seleção com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, na modalidade de contrato de trabalho a termo certo ao abrigo do código do trabalho, para exercer funções na Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

A abertura do presente processo de recrutamento e seleção foi autorizada por despacho de dez de setembro de dois mil e vinte e quatro, do Reitor da Universidade do Minho.

Estiveram presentes os membros da Comissão de Seleção, a saber:

Presidente: Miguel Ângelo Vilela Rodrigues, Professor Associado com agregação da EEG-UMinho

Vogais efetivos: João Miguel Cunha Pereira, Secretário da EEG-UMinho

Acácio Rui Santos Costa, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Escola de Engenharia da UMinho

A Comissão de Seleção reuniu para estabelecer os métodos de seleção a utilizar na avaliação dos candidatos admitidos ao procedimento de recrutamento e seleção, tendo deliberado, por unanimidade, utilizar o método de Avaliação Curricular (60%) e Entrevista Profissional (40%), que de seguida se apresenta:

Critérios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional (EP)

Ponderação e Classificação Final (CF): $CF = 0,60 \times AC + 0,40 \times EP$

A Comissão de Seleção decidiu que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Profissional serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Foi igualmente deliberado admitir os candidatos que obtenham maior pontuação, resultante da aplicação da fórmula adotada para apuramento da Classificação Final, e considerar como não aprovados 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 não aprovados todos aqueles que não compareçam ao método de seleção Entrevista Profissional.

Em caso de igualdade de classificação final, decidiu a Comissão de Seleção aplicar os seguintes critérios de preferência:

Alínea	Critério
a)	Candidato portador de deficiência com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, nos termos do nº1 do artigo 1º e nº 2 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, conforme estabelecido no nº 3 do artigo 3º e artigo 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

A Comissão de Seleção, após a escolha dos métodos a aplicar, deliberou ainda, por unanimidade, os seguintes critérios de apreciação e de ponderação dos referidos métodos, bem como o sistema de classificação, incluindo as respetivas fórmulas classificativas de acordo com a explicitação que se segue.

1. Avaliação Curricular (AC)

1.1 Factores de avaliação

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula:

AC= (0,30 x HA + 0,30 x FP + 0,30 x ExpG + 0,10 x ExpR), em que

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

ExpG é a classificação no fator Experiência Profissional Geral;

ExpR é a classificação no fator Experiência Profissional Relevante.

1.2 Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

1.2.1 Habilitações Académicas (HA)

A classificação neste item é dada pela habilitação mais elevada, usando a tabela de conversão seguinte:

Nível da Habilitação	HA
Licenciatura	18
Mestrado	19
Doutoramento	20

É exigida habilitação académica na área de Informática, Engenharia Informática, ou áreas afins pelo que serão excluídos os candidatos que não possuam habilitação académica nessas áreas.

Caso a habilitação tenha sido conferida por instituição de ensino superior estrangeira terá de ser reconhecida por instituição de ensino superior portuguesa, nos termos do disposto no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, que aprova o regime jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de Ensino Superior, atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, e da alínea e) do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 60/2018, de 03 de agosto, devendo quaisquer formalidades aí estabelecidas estar cumpridas até à data do ato de contratação. O reconhecimento de grau deve ainda incluir a respetiva conversão da classificação final obtida na habilitação estrangeira, para a escala de classificação portuguesa.

1.2.2 Formação Profissional (FP)

No que respeita a formação profissional, serão considerados os cursos, estágios ou ações, relevantes ao exercício das funções a desempenhar, ocorridas nos últimos cinco anos, nomeadamente as descritas no ponto 1.2.4 desta ata.

Os cursos são classificados nos três tipos seguintes:

Duração (maior inteiro contido)	Entre 7 e 15 horas	Entre 16 a 40 horas	Mais de 40 horas
Tipo de Curso	Curta Duração (CD)	Média Duração (MD)	Longa Duração (LD)

A classificação é calculada a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$FP = \min (nCD + 2 \text{ nMD} + 3 \text{ nLD} ; 20).$$

Os candidatos devem apresentar documentação que explicita claramente as datas de realização e o total de horas de cada curso, ação de formação ou estágio realizados.

1.2.3 Experiência Profissional Geral (ExpG)

A experiência profissional Geral, no desempenho efetivo de funções relacionadas com as habilitações académicas aceites para a vaga a concurso, tem em conta o tempo efetivo em exercício, sendo classificada da forma seguinte:

$$\text{ExpG} = \min (\text{ACEP}; 20)$$

ACEP – Número de anos de experiência profissional, na área da formação académica;

É considerada experiência profissional geral a experiência nas áreas de atividade e em funções relacionadas com a vaga aberta.

1.2.4 Experiência Profissional Relevante (ExpR)

A experiência profissional relevante, no desempenho efetivo de funções relacionadas com as habilitações académicas aceites para a vaga a concurso, tem em conta o tempo efetivo em exercício, mas considerando apenas experiência relevante para a especialidade da informática em apreço, da forma seguinte:

$$\text{ExpR} = \min (2,5 \times \text{ACEPR}; 20);$$

ACEPR – Número de anos de experiência profissional considerada relevante para a vaga a concurso (**).

** É considerada relevante a seguinte experiência profissional:

- Experiência profissional com Desenvolvimento de Aplicações Web;
- Experiência profissional com NodeJS e Express;
- Experiência profissional com Python;
- Experiência profissional com frameworks JavaScript, tais como Svelte, React.js ou Vue.js;
- Experiência profissional com Bancos de Dados tradicionais, nomeadamente MongoDB e MySQL/PostgreSQL;
- Experiência profissional usando estruturas de dados: JSON;
- Experiência profissional construindo APIs com Flask e Express;
- Experiência profissional com GIT;
- Experiência profissional em integração LLM usando Langchain e LangGraph;
- Experiência profissional com Frameworks CSS modernos como Bootstrap ou TailwindCSS.

2. Entrevista Profissional (EP)

A Entrevista Profissional visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional será classificada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e terá uma duração de 30 (trinta) minutos.

A classificação da Entrevista Profissional será obtida da seguinte forma:

$$\text{EP} = 20\% \times \text{Critério 1} + 20\% \times \text{Critério 2} + 50\% \times \text{Critério 3} + 10\% \times \text{Critério 4}$$

Critério 1

Ponderar com 20% as competências pessoais (avalia o comportamento do candidato em termos de sentido crítico, capacidade de trabalho em equipa, tolerância à pressão e contrariedades, apresentação, confiança, iniciativa, autonomia, inovação, organização/planeamento) (escala de 0 a 20 valores).

Que no sentido crítico o júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

Critério 2

Ponderar com 20% o fator motivação para o exercício da função por se ter em conta que o mesmo consubstancia uma atitude que aponta no sentido de fazer agir para alcançar resultados, que permite criar interações, que favorece a participação, que facilita a liderança entendida como "habilidade" para decidir o que deve ser feito e depois levar os outros a desejarem fazer isso (escala de 0 a 20 valores).

No fator motivação o júri procurará identificar as motivações dos candidatos e levá-los a correlacioná-las com o conteúdo e as exigências do lugar. Considerar-se-á, nomeadamente, o empenhamento numa ou mais situações profissionais, anteriores ou atuais, que sejam pressupostos ou indicadores do interesse pessoal em relação às funções em apreço.

Critério 3

Ponderar com 50% o fator qualidade da experiência profissional e conhecimento específicos para a função por se representar perante o júri como um fator mais preponderante permitindo conhecer e avaliar os antecedentes profissionais do candidato, a qualidade desses antecedentes e o grau de adequação ao lugar a prover (escala de 0 a 20 valores).

Neste fator será levada em conta a qualidade da experiência profissional, o júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

Critério 4

Ponderar com 10% o fator capacidade de expressão e fluência verbal (coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas) por se afigurar, no contexto dos fatores em apreço, como um dos o que tem um impacto mais moderado na construção do perfil ideal do candidato.

Neste fator será levada em conta a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção, atentos os seguintes pontos: sequência lógica do raciocínio, riqueza de expressão verbal e fluência.

Cada um dos fatores de apreciação será avaliado na escala de zero (0) a vinte (20) valores em função das capacidades e aptidões reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação. A fundamentação da classificação atribuída em cada um dos fatores será expressa, caso a caso, pelo júri.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião tendo sido lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos presentes.

A Comissão de Seleção,

(Miguel Ângelo Vilela Rodrigues)

(João Miguel Cunha Pereira)

(Acácio Rui Santos Costa)

ANEXO 1

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA DETERMINAÇÃO DA POSIÇÃO RETRIBUTIVA PARA INGRESSO NA UMINHO

Trabalhadores não Docentes e não Investigadores

A UMinho, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 4/2006, de 13 de janeiro, é uma instituição de ensino superior de natureza fundacional – fundação pública, com regime de direito privado, pelo que se rege pelo direito privado no que respeita à gestão de pessoal, circunstância que permitiu a flexibilização da gestão das carreiras, possibilitando, designadamente, a criação de carreiras próprias.

Deste modo, a UMinho no seu Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 159/2023, de 17 de agosto, criou várias carreiras, e, por deliberação do Conselho de Gestão n.º 20/2022, de 15 de setembro de 2022, foram definidos os critérios para a determinação da posição retributiva para ingresso na UMinho.

Todavia, considerando a necessidade de atrair e reter trabalhadores qualificados, é aprovada a alteração da avaliação final e posição retributiva, resultante da aplicação dos parâmetros a ter em consideração aquando da avaliação dos processos de contratação, competindo, no entanto, a cada comissão de seleção a definição da ponderação a que cada parâmetro ficará sujeito.

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 pela comissão de seleção do procedimento concursal de recrutamento.

1. As **habilitações académicas e profissionais** têm uma ponderação de 25% e respeitam os seguintes critérios de valoração:

Grupo de Pessoal: Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

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

Grupo de Pessoal: Técnico de Informática, Assistente Técnico e Assistente Operacional

- a) Habilitação legalmente exigível – 16 valores;
- b) Habilitação relevante superior à legalmente exigida – 20 valores.

2. A **experiência profissional** tem uma ponderação de 60% 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 10%. Serão considerados a formação e estágios, apenas em áreas relevantes para a função a exercer, relativa aos últimos 5 anos, sendo valorizada 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	20%
Experiência profissional	60%
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
≥ 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