



AP  
[Handwritten signature]  
HSM

Universidade do Minho  
Serviços de Acção Social

**PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA O GABINETE DE SUSTENTABILIDADE DOS SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA Nº UM**

Aos nove dias do mês de dezembro do ano dois mil e dezanove, na sede dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, sita no Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, reuniu a comissão de seleção do processo em epígrafe com vista ao recrutamento de (1) um trabalhador para a carreira/categoria de técnico superior, para exercer funções de gestor ambiental no Gabinete de Sustentabilidade, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de vinte e quatro de outubro de dois mil e dezanove, cujo conteúdo funcional é o seguinte: \_\_\_\_\_

Determinar o contexto, necessidades e expectativas das partes interessadas, riscos e oportunidades no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental (SGA); \_\_\_\_\_

Promover e implementar políticas de sustentabilidade nas atividades e ações desenvolvidas pelos Serviços; \_\_\_\_\_

Desenvolver planos estratégicos centrados na promoção da sustentabilidade, do ambiente e da responsabilidade social da Organização; \_\_\_\_\_

Estabelecer e acompanhar as ações para tratar os riscos e oportunidades; \_\_\_\_\_

Identificar e avaliar os aspetos e impactes ambientais; \_\_\_\_\_

Propor a definição dos objetivos ambientais; \_\_\_\_\_

Estabelecer e acompanhar o programa de gestão ambiental; \_\_\_\_\_

Estabelecer os procedimentos de controlo operacional e preparação e resposta a emergência; \_\_\_\_\_

Estabelecer ações de melhoria e corretivas no âmbito do SGA; \_\_\_\_\_

Identificar as obrigações de conformidade e estabelecer, implementar e acompanhar as ações para assegurar a conformidade; \_\_\_\_\_

Planear, realizar e acompanhar as auditorias internas e externas de terceira parte ao SGA; \_\_\_\_\_

Compilar e analisar a informação para a revisão pela gestão; \_\_\_\_\_

Recolher dados de desempenho ambiental; \_\_\_\_\_

Avaliar a conformidade com as obrigações de conformidade identificadas; \_\_\_\_\_

Identificar as necessidades de formação e participação no planeamento das ações de formação e avaliar a eficácia das mesmas; \_\_\_\_\_

Identificar o tratamento de não conformidades no âmbito do SGA; \_\_\_\_\_

Promover a melhoria contínua do SGA; \_\_\_\_\_

Implementar as ações no âmbito do SGA; \_\_\_\_\_

Implementar os procedimentos de controlo operacional e preparação e resposta à emergência; \_\_\_\_\_

Assegurar a conformidade legal da Organização no que diz respeito à área ambiental; \_\_\_\_\_

Desenvolver e acompanhar a execução de programas de requalificação das infraestruturas dos Serviços com o objetivo de reforçar os padrões de sustentabilidade ambiental; \_\_\_\_\_

Implementar programas de redução de consumo de recursos e de promoção da economia circular; \_\_\_\_\_

Desenvolver programas e campanhas sociais de indução de comportamentos mais sustentáveis; \_\_\_\_\_

Adequar as atividades e ações desenvolvidas pelos Serviços no âmbito dos Objetivos preconizados na agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas; \_\_\_\_\_

Implementar ferramentas de monitorização bem como desenvolver uma estratégia de comunicação de forma a reportar, periodicamente, os múltiplos indicadores de sustentabilidade ambiental, social e económica; \_\_\_\_\_

Contribuir para o envolvimento de toda a Comunidade Académica e da região circundante na promoção do desenvolvimento sustentável. \_\_\_\_\_

Na reunião estiveram presentes: \_\_\_\_\_

**Presidente:** António Maria Vieira Paisana, Administrador para a Ação Social; \_\_\_\_\_

**Vogais:** \_\_\_\_\_

**1.º Vogal** — Heliana Maria Pereira da Silva, Diretora do Departamento de Apoio ao Administrador \_\_\_\_\_

**2.º Vogal** — Amélia Sofia Gomes da Costa, Diretora do Departamento Contabilístico e Financeiro \_\_\_\_\_

Com a seguinte: \_\_\_\_\_

### ORDEM DE TRABALHOS

**Ponto único** – Definição dos parâmetros de avaliação, da ponderação e do sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento. \_\_\_\_\_

Verificada a regularidade da constituição da comissão de seleção, o Presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado. \_\_\_\_\_

De acordo com o proposto e autorizado, por despacho do Reitor de vinte e quatro de outubro de dois mil e dezanove, foi determinado que fossem utilizados os seguintes métodos de seleção, a saber: **Avaliação Curricular (AC) - 20%, Experiência Profissional (EP) - 30% e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 50%**. \_\_\_\_\_

### AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A comissão de seleção deliberou que, para aplicação do primeiro critério – **Avaliação Curricular**, ponderado em **20 % (vinte por cento)**, que visa avaliar a qualificação dos candidatos, serão consideradas e ponderadas as **Habilitações Académicas (HA)** e a **Valorização Curricular (VC)**. \_\_\_\_\_

A **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas. \_\_\_\_\_

Este método de avaliação será valorado através dos seguintes níveis classificativos: \_\_\_\_\_

$$\text{Avaliação Curricular (20\%)} = 60\% \text{ HA} + 40\% \text{ VC}$$

Sendo **HA** = Habilitações Académicas; **VC** = Valorização Curricular \_\_\_\_\_

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas: \_\_\_\_\_

#### a) Habilitações Académicas

A comissão de seleção entendeu ponderar em **60% o fator habilitações académicas**, por se entender que a posse de determinado nível académico confere a cada candidato um conjunto de requisitos em termos de conhecimentos e aptidões, que se consideram relevantes para o desempenho da função com as características do lugar em apreço. \_\_\_\_\_

Dentro deste fator entendeu o júri atribuir uma valorização ligeiramente mais elevada a candidatos possuidores da licenciatura em Recursos Humanos e a candidatos possuidores de habilitações superiores, desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover. \_\_\_\_\_

Critério/fator	Valoração	Valoração	Ponderação
<b>Habilitações Académicas</b>	Licenciatura nas áreas de Engenharia Civil, Engenharia Industrial ou Engenharia Biológica	16	<b>60%</b>
	Mestrado	18	
	Doutoramento	20	

#### b) Valorização Curricular

A comissão de seleção entendeu ponderar em **40% o fator valorização curricular**, por considerar que, embora seja um processo através do qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, o fator que se afigura com impacto mais moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões, por comparação entre os diversos fatores, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino e avaliação dos formandos (estas inexistentes ou sem cunho oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (aprendizagem, aperfeiçoamento especialização, reciclagem, reconversão), pela heterogeneidade de entidades formadoras, ou pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação. \_\_\_\_\_

A comissão de seleção deliberou considerar apenas os cursos de formação em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (incluindo formação em línguas estrangeiras) e que tenham sido realizados nos últimos 3 anos antes da data de publicação do presente procedimento. A comissão de seleção entendeu não contabilizar qualquer ação de formação cujos

documentos comprovativos não sejam apresentados, pelo que não serão considerados certificados de participação que não contenham informação sobre a respetiva duração. Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

*Handwritten initials and signature in the top right corner.*

Para determinação do intervalo em que o candidato se enquadra, será considerado o somatório das horas de formação.

Critério / Fator	Valoração	Escalões	Valoração	Ponderação
<b>Valorização Curricular</b>	Com frequência em ações de formação em áreas relevantes (1)	≥ 1 e ≤ 25 horas	10	<b>40%</b>
		> 25 e ≤ 50 horas	12	
		> 50 e ≤ 75 horas	14	
		> 75 e ≤ 100 horas	16	
		> 100 e ≤ 250 horas	18	
		> 250 horas	20	

(1) Desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (incluindo formação em línguas estrangeiras)

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **30% o fator experiência profissional**, por se considerar que os candidatos a admitir deverão já possuir um conjunto de conhecimentos profissionais que lhes permitirão adaptar-se rapidamente ao lugar em questão. Pretende-se avaliar em que medida a experiência profissional anterior dos candidatos é relevante e está, de alguma forma, relacionada com o conteúdo funcional do lugar a prover, valorizando-se a experiência profissional comprovada em instituições de Ensino Superior. A comissão de seleção deliberou, ainda, não atribuir qualquer valoração aos candidatos que apresentem experiência profissional em áreas que não estejam diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover.

Critério / Fator	Requisito	Escalões	Valoração	Ponderação
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função (2)	Sem experiência em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover	0	<b>30%</b>
		≤ 1 ano	10	
		> 1 ano e < 2 anos	12	
		≥ 2 anos e < 3 anos	14	
		≥ 3 anos e < 4 anos	16	
		≥ 4 anos e < 5 anos	18	
		> 5 anos	20	

(2) Desde que em áreas consideradas relevantes e diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover

A Comissão de Seleção deliberou ainda convocar para a Entrevista Profissional de Seleção apenas os candidatos que obtenham classificação positiva nos métodos de seleção "Avaliação Curricular" e "Experiência Profissional".

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A comissão de seleção deliberou que para a aplicação do terceiro critério - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** ponderado em **50% (cinquenta por cento)**, que visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, serão avaliados os seguintes critérios:

Motivação e Interesse pelo Lugar (MIL); \_\_\_\_\_

Interesse pela Atualização e Valorização Profissional (IAVP); \_\_\_\_\_

Capacidade de Expressão, Argumentação e Fluência Verbal (CEAFV); \_\_\_\_\_

Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE); \_\_\_\_\_

Compatibilidade com o Perfil do Posto de Trabalho (CPPT). \_\_\_\_\_

A comissão de seleção deliberou que a Entrevista Profissional de seleção terá uma duração prevista de 20 (vinte) minutos, sendo cada um dos fatores classificados de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às décimas. \_\_\_\_\_

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. \_\_\_\_\_

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes: \_\_\_\_\_

$$\text{Entrevista Profissional de Seleção (50\%)} = \text{MIL} + \text{IAVP} + \text{CEAFV} + \text{STE} + \text{CPPT}$$

5

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas: \_\_\_\_\_

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Motivação e Interesse pelo Lugar (MIL)**" correlacionar-se-ão as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo a prover. Considerar-se-á ainda o empenhamento em uma ou mais (adequadas) situações profissionais ou equiparáveis, assumindo que a sua formação profissional e vivência profissional sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às funções a prover. O conhecimento sobre as atribuições, áreas de atuação, dimensão entre outros fatores relacionados com os Serviços de Ação Social da Universidade do Minho serão também fatores a avaliar. Este fator terá uma valoração de 0 a 20. - \_\_\_\_\_

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Interesse pela Atualização e Valorização Profissional (IAVP)**" irá avaliar a orientação que o candidato imprimiu à sequência dos atos e formação em que participou e juízo crítico que sobre eles faz face ao impacto que a valorização profissional terá para o desempenho das funções a que se candidata, bem como no desenvolvimento pessoal. Pretende-se também aferir a disponibilidade do candidato para a frequência de formações em áreas relevantes na área funcional em apreço. Este fator terá uma valoração 0 a 20. \_\_\_\_\_

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Capacidade de Expressão, Argumentação e Fluência Verbal (CEAFV)**" será avaliada a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso ou esquema de intervenção atentos os seguintes pontos: sequência lógica de raciocínio, riqueza de expressão verbal e fluência, com a valoração de 0 a 20. \_\_\_\_\_

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE)**" a comissão de seleção irá avaliar o conhecimento real das vantagens e inconvenientes do trabalho vivido no desenvolvimento das experiências profissionais do candidato, por um lado, e apreciar a capacidade dos candidatos de trabalharem em grupo, por outro, com a valoração de 0 a 20.

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Compatibilidade com o Perfil do Posto de Trabalho (CPPT)**" será avaliado se o perfil dos candidatos se enquadra nos conhecimentos, experiência, habilidades, atitudes e valores requeridos para o posto de trabalho a prover, com a valoração de 0 a 20. \_\_\_\_\_

#### CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

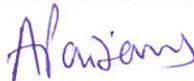
A **Classificação Final** dos candidatos, resulta da aplicação dos métodos de seleção, e será expressa de 0 a 20 valores, obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (20\% \text{ AC}) + (30\% \text{ EP}) + (50\% \text{ EPS})$$

Em caso de igualdade de valorações (empate) na avaliação final, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada de forma decrescente: a) em função da pontuação obtida na "Entrevista Profissional de Seleção". Subsistindo o empate, em função da soma da valoração obtida nos critérios de "Avaliação Curricular e "Experiência Profissional". \_\_\_\_\_

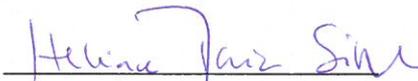
Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros da comissão de seleção vai ser assinada nos termos legais. \_\_\_\_\_

#### O Presidente da Comissão



António Maria Vieira Paisana

#### Os Vogais



Heliana Maria Pereira da Silva



Amélia Sofia Gomes da Costa