



carbur e b
AP

Campus de Gualtar
4710-057 Braga – P

Universidade do Minho
Serviços de Acção Social

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

ATA Nº UM

Aos vinte e dois dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, 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 (a) trabalhador (a) para a carreira/categoria de Técnico Superior, para exercer funções de **Técnico/a de Comunicação**, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de treze de outubro de dois mil e vinte e um, cujo conteúdo funcional é o seguinte: _____

Apoiar os Serviços na definição de estratégias, planos e ações promocionais e de comunicação, assim como apoiar a sua implementação; _____

Elaboração do Plano anual de comunicação das atividades dos SASUM nas redes sociais; _____

Planeamento e Gestão da Comunicação Interna e Externa; _____

Planeamento e operacionalização de meios de divulgação dos serviços e dos seus projetos; _____

Assessoria de Imprensa e relações com a Comunicação Social; _____

Assegurar as necessidades de protocolo e gestão de eventos; _____

Produção e gestão de conteúdos (website, redes sociais, Jornal dos Serviços); _____

Recolha e tratamento de informação e imagens, produção de conteúdos; _____

Acompanhamento da produção de materiais gráficos para suporte à divulgação das atividades dos SASUM e dos seus eventos; _____

Garantir o contacto com os meios de comunicação social e acompanhar, recolher e tratar informação noticiosa com interesse para os SASUM; _____

Apoiar a elaboração de planos e/ou atividades de comunicação dos vários projetos estratégicos e transversais. _____

Na reunião estiveram presentes: _____

Presidente: António Maria Vieira Paisana, Administrador para a Ação Social; _____

Vogais: _____

1.º Vogal —; Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior _____

2.º Vogal — Ana Gabriela Arrais Marinho, Técnica Superior, por ausência do 1.º vogal efetivo e do 1º vogal suplente _____

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 despacho do Reitor da Universidade do Minho de treze de outubro de dois mil e vinte e um foi determinado que fossem utilizados os seguintes métodos de seleção, a saber: **Avaliação Curricular (AC) - 50%, e Entrevista (E) - 50%.** _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A comissão de seleção deliberou que, para aplicação do primeiro critério – **Avaliação Curricular (AC)**, ponderado em **50 % (vinte por cento)**, que visa avaliar a qualificação dos candidatos, serão consideradas e ponderadas as **Habilitações Académicas (HA)**, a **Valorização Curricular (VC)** e a **Experiência Profissional (EP)** _____

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: _____

Submissão
A

Avaliação Curricular (50%) = 30% HA + 20% VC + 50% EP

Sendo **HA** = Habilitações Académicas; **VC** = Valorização Curricular; **EP** – Experiência Profissional _____

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

a) Habilitações Académicas

A comissão de seleção entendeu ponderar em **30% 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 a comissão de seleção atribuir uma valorização superior aos candidatos com a classificação final de licenciatura mais elevada, a saber: _____

Critério/fator	Valoração	Valoração	Ponderação
Licenciatura em Ciências da Comunicação	Licenciatura com a classificação final igual ou superior a 16 valores	20	30%
	Licenciatura com a classificação final igual ou superior a 14 valores e inferior a 16 valores	18	
	Licenciatura com a classificação final igual ou superior a 12 valores e inferior a 14 valores	14	
	Licenciatura com a classificação final igual ou superior a 10 valores e inferior a 12 valores	12	

b) Valorização Curricular

A comissão de seleção entendeu ponderar em **20% 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 meros 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. _____

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

Critério / Fator	Valoração	Escalões	Valoração	Ponderação
Valorização Curricular	Com frequência em ações de formação em áreas relevantes (1)	≥ 1 e ≤ 25 horas	10	20%
		> 25 e ≤ 50 horas	12	
		> 50 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)

c) Experiência Profissional

A comissão de seleção entendeu ponderar em **50% o fator Experiência Profissional**, por se considerar que os candidatos a admitir deverão 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 específica em função da sua duração e relevância para o conteúdo funcional para o lugar a prover. 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.

Gabriela
AP

Critério / Fator	Requisito	Escalões	Valoração	Ponderação
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função, desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (2)	Sem experiência (em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover)	0	50%
		≤ 1 ano	10	
		> 1 ano e < 2 anos	12	
		≥ 2 anos e < 3 anos	16	
		≥ 3 anos e < 4 anos	18	
		≥ 4 anos	20	

(2) Desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover

A Comissão de Seleção deliberou que os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada a têm caráter eliminatório. Assim, os candidatos, que obtiverem nota inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, serão excluídos do procedimento de recrutamento e seleção.

ENTREVISTA (E)

A comissão de seleção deliberou que, para a aplicação do terceiro critério - **Entrevista (E)**- 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 avaliadas de acordo com os seguintes critérios:

Motivação e Interesse pelo Lugar (MIL);

Interesse pela Atualização e Valorização Profissional (IAMP);

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

Capacidade de Trabalho em Equipa (STE);

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

A comissão de seleção deliberou que a Entrevista 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, com a valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$\text{Entrevista (50\%)} = \text{MIL} + \text{IAMP} + \text{CEAFV} + \text{STE} + \text{CPPT}$$

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 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 Acção 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 (IAMP)**" 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 (STE)**" 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)

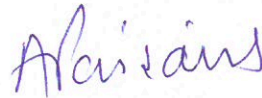
A **Classificação Final** dos candidatos, resulta da aplicação dos métodos de seleção, e será expressa de 0 a 20 valores, obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (50\% AC) + (50\% E)$$

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 em função da pontuação obtida na "Entrevista". Subsistindo o empate, em função da pontuação obtida na "Avaliação Curricular".

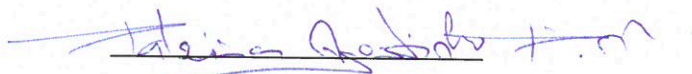
Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros da comissão de seleção vai ser assinada nos termos legais.

O Presidente da comissão de seleção

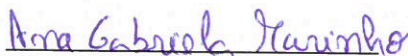


António Maria Vieira Paisana

Os Vogais



Patrícia Agostinho Pinto



Ana Gabriela Arrais Marinho