



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Campus de Gualtar
4710-057 Braga – P

Universidade do Minho
Serviços de Acção Social

PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE QUATRO TÉCNICO(A)S SUPERIORES PARA O DEPARTAMENTO DE DESPORTO E CULTURA DOS SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

CIT – 005/2019 – DDC (4)

ATA N.º UM

Aos dois dias do mês de dezembro de dois mil e dezanove, pelas 10 horas, no Complexo Desportivo de Gualtar dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, sito no Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, reuniu a comissão de seleção do processo em epígrafe com vista ao recrutamento de quatro trabalhadores(as) para a carreira/categoria de técnico superior, para exercer funções de Técnico de Atividades Desportivas do Departamento de Desporto e Cultura, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de vinte de novembro de dois mil e dezanove, cujo conteúdo funcional é o seguinte: _____

- Dirigir aulas ou sessões de uma atividade física e desportiva; _____
- Planear e desenvolver atividade técnica e pedagógica da sua atividade; _____
- Propor métodos e estratégias de atuação no âmbito da sua atividade; _____
- Prescrever e demonstrar o exercício adequando o planeamento idealizado à especificidade do utente; _____
- Analisar os erros técnicos do utente corrigindo a postura e a execução do exercício; _____
- Reforçar positivamente o utente, motivando-o; _____
- Analisar a progressão do(s) utentes(s) e, se necessário, redefinir a estratégia de atuação; _____
- Prestar apoio diverso aos utentes no âmbito da atividade, nomeadamente: esclarecer, informar e auxiliar os utentes sempre que necessário; _____

Na reunião estiveram presentes: _____

Presidente: Carlos Alberto da Fonte Videira, Dirigente do Departamento de Desporto e Cultura _____

Vogais: _____

1.º Vogal – Hugo Miguel Afonso Freitas, Técnico Superior do Departamento de Desporto e Cultura _____

2.º Vogal – Manuel Marcelo Ramalho Rodrigues, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos _____

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 vinte e nove de novembro 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%**.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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:

$$\text{Avaliação Curricular (20\%)} = 50\% \text{ HA} + 50\% \text{ VC}$$

Sendo **HA** = Habilitações Académicas e **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 **50% (cinquenta por cento) 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.

Critério/fator	Valoração	Valoração	Ponderação
Habilitações	Requisito de Admissão (Licenciatura na área de Educação Física ou de Desporto e título profissional de Exercício Físico na orientação de atividades de condição física)	18	50%
	Habilitações Superiores (relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover e título profissional de Exercício Físico na orientação de atividades de condição física)	20	

b) Valorização Curricular

A comissão de seleção entendeu ponderar em **50% (cinquenta por cento) o fator valorização curricular**, por se entender que, no caso concreto do procedimento concursal com o conteúdo funcional em presença, a posse de créditos reconhecidos pelo Instituto Português do Desporto e Juventude confere a cada candidato um conjunto de aptidões relevantes e de especialização necessária para o desempenho das atividades previstas nas funções.

Critério / Fator	Valoração	Escalões	Valoração	Ponderação
Valorização Curricular	Créditos do Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ)	< 25 horas	16	50%
		≥ 25 e ≤ 50 horas	18	
		> 50 horas	20	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **30% (trinta por cento) 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	Valoração	Escalões	Valoração	Ponderação
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função em Instituições de Ensino Superior (1)	Sem experiência (em áreas relevantes para o conteúdo a prover)		30%
		≤ 1 ano	11	
		> 1 e < 2 anos	14	
		≥ 2 e < 4 anos	17	
		Experiência comprovada ≥ 4 anos	20	

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

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **50% (cinquenta por cento) o fator Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** que visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo 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 por unanimidade que os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 10 valores em cada um dos métodos de seleção serão excluídos e não passarão à fase de aplicação do método seguinte, sendo notificados em sede de audiência prévia ao abrigo do artigo 121.º, do Código do Procedimento Administrativo, para se pronunciarem.

A comissão de seleção deliberou que a Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração prevista de quinze 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:

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

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 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 e o Desporto Universitário 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 participações em organizações desportivas 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. Será avaliado o domínio da língua inglesa, fundamental para interação com utentes internacionais, sendo que algumas das questões serão formuladas no referido idioma. Serão 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. _____

Cada um destes fatores será apreciado de acordo com o guião de questões a definir pela comissão, antes da data da realização das entrevistas, que serão avaliadas através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores, constando em anexo a ficha de avaliação da entrevista. _____

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:

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

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 em função da pontuação obtida na "Entrevista Profissional de Seleção". _____


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,

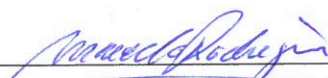


Carlos Alberto da Fonte Videira

Os Vogais



Hugo Miguel Afonso Freitas



Manuel Marcelo Ramalho Rodrigues