



Universidade do Minho

Serviços de Ação Social

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRECTOR DE SERVIÇOS DO DEPARTAMENTO DE APOIO AO ADMINISTRADOR DOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO

ACTA Nº 1

Aos 31 do mês de julho de dois mil e vinte reuniu a Comissão de Seleção do procedimento concursal referido em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Paulo Jorge da Sousa Cruz, Pró-Reitor da Universidade do Minho;

Vogais: Antonio Maria Vieira Paisana, Administrador dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho;

Domingos José Ferreira Nobre, Diretor do Departamento de Cultura e Turismo da Câmara Municipal de Guimarães.

Tendo em conta o estabelecido no Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho, publicado em Diário da República, 2ª série, nº 94/2019, de 16 de maio, e do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho de Pessoal Não Docente e Não Investigador da Universidade do Minho, a Comissão de Seleção deliberou pela seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir os métodos de seleção a adotar;
2. Especificar e concretizar os 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.

1 Métodos de seleção:

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

A) Avaliação Curricular (AC), ponderada com 40%;

B) Entrevista Profissional (ENT), ponderada com 60%.

2 Critérios de seleção e respetivas ponderações e fórmula da classificação final:

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

O resultado da **Avaliação Curricular (AC)** resultará da ponderação dos seguintes critérios de avaliação:

- 1) Habilitações académicas (HA) (30%);
- 2) Formação Profissional (FP) (30%);
- 3) Experiência Profissional (EP) (40%).

O resultado da **Avaliação Curricular** exprime-se na seguinte fórmula: **AC=(0.3*HA)+(0.3*FP)+(0.4*EP)**

1) Habilitações Académicas (HA): pondera-se a titularidade dos graus e especialização dos candidatos de acordo com referenciais vertidos no Edital do concurso, fixados na a) dos Requisitos de admissão, por se entender que os conhecimentos e aptidões que os mesmos conferem são fundamentais para o desempenho do cargo para que é aberto o concurso, sendo este critério avaliado nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Habilitações académicas (30%)	Detentores de grau superior aos exigidos no Edital de abertura do concurso, referidos na alínea a) dos Requisitos de admissão, na área das Ciências da Comunicação ou Administração Pública.	20

	Detentores dos graus e especialização definidos na alínea a) dos Requisitos de admissão, constantes do Edital de abertura do concurso, na área de Ciências da Comunicação ou Administração Pública.	18
--	---	----

2) Formação Profissional (FP): pondera-se esta formação por se entender que a mesma constitui um processo de enriquecimento de conhecimentos, competências e atitudes dos candidatos. Serão ponderadas formações relacionadas com a gestão e administração públicas (CADAP/FORGE/CADEP). Serão ainda valorizadas outras ações de formação específicas de aperfeiçoamento profissional que se adequem às funções a exercer, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, ponderadas de acordo com o número de horas de formação. As referidas ações apenas serão consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado, ou diplomas que deverão indicar o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas ou dias de formação, considerar-se-á, para efeitos de ponderação, 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:

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional (30%)	CADAP/FORGE/CAGEP	20
	Formação específica com duração de:	
	0 a 100 horas de formação	12
	101 a 200 horas de formação	14
	201 a 300 horas de formação	16
	mais de 300 horas de formação	18

3) Experiência Profissional (EP): pondera-se neste critério o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas pelos candidatos e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, será ponderado o desempenho de funções na área, bem como em cargos de direção, devidamente comprovados, por se entender que o exercício efetivo e qualificado de funções e de cargos diretivos configura uma garantia de competências e aptidões, designadamente relativas a capacidades de coordenação, organização e aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados e de gestão de recursos humanos e financeiros, que ajudam a definir o perfil dos candidatos e a sua qualificação para o adequado desempenho do cargo, num quadro que se pretende de grande responsabilidade e de uma necessária e permanente atualização e modernização dos serviços prestados pelo Departamento de Apoio ao Administrador. A avaliação da Experiência Profissional será feita nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional (40%)	Experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais sejam exigíveis as Habilitações Académicas constantes do Edital do concurso, na a) dos Requisitos de admissão	
	Até 6 anos	12
	Entre 6 e 10 anos	13
	Entre 10 e 15 anos	14
	Mais de 15 anos	15
	Experiência em cargo de direção intermédia de 2.ª ou 3.ª grau	
	Até 6 anos	14
	Mais de 6 anos	15
	Experiência em cargo de direção intermédia de 1.ª grau	
	Até 3 anos	16
	Entre 3 e 6 anos	17
	Mais de 6 anos	18
	Experiência em cargo de direção superior de 1.ª grau	
	Até 5 anos	18
	Entre 5 e 8 anos	19
Mais de 8 anos	20	

B) Entrevista Profissional (ENT): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, através de uma relação interpessoal, aspetos fundamentais sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com a experiência profissional dos candidatos e as competências pessoais e organizacionais consideradas essenciais para o exercício da função, tendo em consideração as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

a) **Motivação da candidatura (MTV)** (20%): procurar-se-á identificar o grau de empenhamento e motivação dos candidatos para o exercício das funções a cumprir, tendo em conta o seu conteúdo e exigências, nomeadamente através do empenhamento dos candidatos em situações profissionais anteriores ou atuais, que possam ser consideradas indicadores do interesse pessoal em relação às funções a desempenhar;

b) **Qualidade da experiência profissional (QEP)** (40%): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação: para desempenhos de liderança; gestão da mudança e da inovação; representação e colaboração institucional e interinstitucional; orientação para o serviço público e satisfação do cidadão; orientação para resultados;

c) **Sentido crítico (SC) (25%):** pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação;

d) **Expressão e fluência verbais (EFV) (15%):** avaliação da capacidade de desenvolvimento da sequência lógica do raciocínio e a riqueza e fluência da expressão verbal.

A entrevista profissional será classificada na escala de 0 a 20 valores de acordo com a fórmula:

$$\mathbf{ENT=(0.2*MTV)+(0.4*QEP)+(0.25*SC)+(0.15*EFV)}$$

A entrevista profissional será obrigatória para todos 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.

Classificação final (CF):

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: **CF= (0.4*AC) + (0.6*ENT)**

Resultando de:

$$\mathbf{AC= (0.3*HA) + (0.3*FP) + (0.4*EP) \text{ e } ENT= (0.2*MTV) + (0.4*QEP) + (0.25*SC) + (0.15*EFV)}$$

Em que:

AC = Avaliação curricular.

CF = Classificação final.

EFV = Expressão e fluência verbal.

ENT = Entrevista profissional.

EP = Experiência profissional.

FP = Formação profissional.

HA = Habilitações académicas.

MTV = Motivação.

QEP = Qualidade da experiência profissional.

SC = Sentido crítico.

Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9.50 valores, em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.

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

Os Membros da Comissão de Seleção



Paulo Jorge de Sousa Cruz



António Maria Vieira Paisana



Domingos José Ferreira Nobre