



Universidade do Minho

Campus de Gualtar

Serviços de Acção Social

4710-057 Braga – P

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

**ATA Nº UM**

Aos vinte 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 trabalhador para a carreira/categoria de Técnico Superior, para exercer funções na Unidade de Estudos e Projetos, 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:—

- Elaboração de estudos e pareceres com diversos graus de complexidade e de propostas que visem a prevenção e a resolução de problemas concretos nas várias vertentes do apoio à atividade dos Serviços de Acção Social; —
- Apoio às reuniões do Administrador com entidades internas e externas; —
- Acompanhamento da atividade do Administrador; —
- Recolha atempada de informações relevantes, garantindo permanente atualização; —
- Participação na preparação, elaboração e análise de projetos de regulamento, deliberações, despachos e outros documentos ou minutas; —
- Apoio técnico necessário à elaboração de documentos e informações e à preparação de reuniões do Administrador;
- Pesquisa e divulgação de oportunidades de apoio e financiamento a projetos; —
- Funções de investigação, conceção, consultoria, apoio e suporte no planeamento, organização, execução e controlo de ações de auditoria e outras de elevado nível de especialização técnica, de âmbito geral e especializado que fundamentem e apoiem a tomada de decisão do Administrador no âmbito das atividades dos Serviços de Acção Social; —
- Desempenho de outras funções superiormente cometidas. —

Na reunião estiveram presentes: —

**Presidente:** António Maria Vieira Paisana, Administrador para a Acção Social;—

**Vogais:**—

**2.º Vogal** – Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior —

**1º Vogal suplente** – Amélia Sofia Gomes da Costa, Diretora de Serviço, por ausência do 1.º vogal efetivo. —

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 % (cinquenta por cento)**, que visa avaliar a qualificação dos candidatos, serão consideradas e ponderadas as **Habilitações Acadêmicas (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:

$$\text{Avaliação Curricular (50\%)} = 30\% \text{ HA} + 20\% \text{ VC} + 50\% \text{ EP}$$

Sendo **HA** = Habilitações Acadêmicas; **VC** = Valorização Curricular; **EP** = Experiência Profissional

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

### a) Habilitações Acadêmicas

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 valoração superior aos candidatos com a classificação final de licenciatura mais elevada, nos domínios das ciências sociais, a saber:

Critério/fator	Valoração	Valoração	Ponderação
Licenciatura nos domínios das ciências sociais	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 publicitação 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 valorização 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, 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 e 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 (IAVP);

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 seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

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

### 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 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 (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

peçoal. 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: a) 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 será assinada nos termos legais. \_\_\_\_\_

### **O Presidente da comissão de seleção**

---

António Maria Vieira Paisana

**Os Vogais**

---

Patrícia Agostinho Pinto

---

Amélia Sofia Gomes da Costa