



Campus de Gualtar

4710-057 Braga – P

**Universidade do Minho**

Serviços de Acção Social

**PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO(A) SUPERIOR PARA O DEPARTAMENTO DE APOIO SOCIAL DOS SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO**

**CIT – 001/2020 – DAS (1)**

**ATA Nº UM**

Ao dia 1 do mês de outubro de dois mil e vinte, pelas 10 horas, na Sede 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 um trabalhador(a) para a carreira/categoria de técnico superior, para exercer funções de Psicólogo do Departamento de Apoio Social, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezasseis de setembro de dois mil e vinte, cujo conteúdo funcional é o seguinte: \_\_\_\_\_

- Avaliação inicial do estudante que requeiram atendimento psicológico; \_\_\_\_\_
- Acompanhamento de estudantes beneficiários de apoios sociais diretos e indiretos cuja situação económica configure um quadro de carências generalizado; \_\_\_\_\_
- Avaliação interdisciplinar de situações, trabalhando em equipa; \_\_\_\_\_
- Elaboração de informações que fundamentem a falta de sucesso escolar nos casos de situações especialmente graves com influência no aproveitamento escolar; \_\_\_\_\_
- Articulação com as famílias e com os hospitais /casas de saúde mental, quando os estudantes residentes estão internados ou são internados, na qualidade de residentes nas instalações dos SASUM; \_\_\_\_\_
- Prestação de informação/aconselhamento aos trabalhadores dos Serviços em caso de existência de estudantes em situação de risco ou quanto apresentam problemas de saúde mental; \_\_\_\_\_
- Deslocar-se às residências universitárias nas situações em que os estudantes estão a vivenciar situação de crise (psicóticas, ameaças ou tentativas de suicídio); \_\_\_\_\_
- Desenvolver ações de intervenção em situações de crise (estudantes residentes da UM ou não residentes); \_\_\_\_\_
- Articulação com o Gabinete para a Inclusão (GPI) em casos de estudantes com necessidades educativas especiais.

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

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

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

**1.º Vogal** – Sónia Ferreira Gonçalves, Professora Auxiliar da Escola de Psicologia da Universidade do Minho \_\_\_\_\_

**2.º Vogal** – Isabel Maria Ribeiro Baião, Técnica Superior dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho \_\_\_\_\_

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: **Avaliação Curricular (AC) – 30%, Experiência Profissional (EP) – 20 % 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 **30 % (trinta 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: \_\_\_\_\_

$$\text{Avaliação Curricular (30\%)} = 60\% \text{ HA} + 40\% \text{ VC}$$

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 **60% (sessenta por cento) o fator habilitações académicas**, por se entender que, em especial numa função com a sensibilidade daquela em apreço, a posse de níveis académicos elevados confere a cada candidato um conjunto de requisitos em termos de conhecimentos e aptidões, que se consideram extremamente relevantes para o desempenho da função com as características do lugar em apreço. \_\_\_\_\_

<b>Critério/fator</b>	<b>Valoração</b>	<b>Valoração</b>	<b>Ponderação</b>
Habilitações	Requisito de Admissão (Licenciatura na área de Psicologia com inscrição no Ordem dos Psicólogos	14	60%
	Mestrado/Mestrado Integrado na área de Psicologia Escolar/Clinica Escolar ou Clínica	16	
	Doutoramento nas áreas de Psicologia Escolar/Clinica	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 com a obtenção de graus académicos nesta área, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo caráter 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. \_\_\_\_\_

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

#### **EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

A comissão de seleção entendeu ponderar em **20% (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. 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. \_\_\_\_\_

<b>Critério / Fator</b>	<b>Valoração</b>	<b>Escalões</b>	<b>Valoração</b>	<b>Ponderação</b>
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função de exercício de funções na área do exercício de funções de intervenção junto de estudantes do ensino superior)	Sem experiência (em áreas relevantes para o conteúdo a prover)	0	20%
		≤ 1 ano	10	
		> 1 e < 2 anos	14	
		≥ 2 e < 4 anos	18	
		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 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 (STE); \_\_\_\_\_

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: \_\_\_\_\_

**Entrevista Profissional de Seleção (50%) = MIL + IAVP + CEAFV + STE + 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 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 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 em equipa 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 e exigências 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:

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

Em caso de igualdade de valorações (empate) na avaliação final, a ordenação dos candidatos que se encontrem nessa situação 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,**

**ANTÓNIO  
MARIA VIEIRA  
PAISANA**

Assinado de forma  
digital por ANTÓNIO  
MARIA VIEIRA PAISANA  
Dados: 2020.10.01  
17:17:47 +01'00'

---

António Maria Vieira Paisana

**Os Vogais**

Assinado por : **SÓNIA FERREIRA GONÇALVES**  
Num. de Identificação: B1100970117  
Data: 2020.10.01 15:02:01 +0100

Sónia Ferreira Goncalves



---

Isabel Maria Ribeiro Baião

**ISABEL MARIA  
RIBEIRO  
BAIÃO**

Assinado de forma  
digital por ISABEL  
MARIA RIBEIRO BAIÃO  
Dados: 2020.10.01  
17:19:43 +01'00'