

UNIVERSIDADE DO MINHO
SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL
CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO,
ao abrigo do Código de Trabalho
TÉCNICO SUPERIOR – 1 vaga (Gabinete de Apoio Jurídico)

Ata n.º 1

Aos vinte e um dias do mês de abril de 2023, pelas catorze horas e trinta minutos, no Gabinete da Administradora dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, situado no Campus de Gualtar, Braga, reuniu a Comissão de Seleção designada para o procedimento de recrutamento e seleção, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado ao abrigo do Código do Trabalho e nos termos do Despacho RT-28/2017, de 19 de abril, que aprova e republica o Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, para exercer funções no Gabinete de Apoio Jurídico dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho.

Estiveram presentes a presidente da Comissão e os dois vogais efetivos, a saber:

Presidente: Paula Alexandra Sousa Seixas, Administradora dos SASUM;

Vogais efetivos: Maria do Rosário Fernandes, Diretora da Unidade Transversal Flexível para a Gestão Estratégica das Infraestruturas do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave;

Aleida Lopes Vaz de Carvalho, técnica superior do Gabinete de Assessoria Jurídica da Universidade do Minho.

A Comissão de Seleção reuniu para estabelecer os métodos de seleção a utilizar na avaliação dos candidatos admitidos ao procedimento de recrutamento e seleção, tendo deliberado, por unanimidade, utilizar o método de avaliação curricular e de entrevista.

A Comissão deliberou, por unanimidade, os seguintes critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção acima definidos:

1 - **A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas, a formação profissional realizada e a relevância da experiência profissional adquirida, de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas (HA), a ponderar com 25%, por se entender que a posse de determinado nível académico confere a cada candidato um conjunto de conhecimentos e aptidões que o habilitam e que são relevantes para o desempenho da função em causa, com um correspondente nível de exigência. Dentro deste fator entendeu o júri atribuir uma valoração mais elevada a candidatos com a classificação final de licenciatura mais elevada e também valorar as habilitações superiores à licenciatura:

Habilitações Académicas		Valoração
Licenciatura	Classificação final \geq a 16 valores	18 valores
	Classificação final \geq a 12 valores e $<$ a 16 valores	14 valores
	Classificação final \geq a 10 valores e $<$ a 11 valores	10 valores
Grau de mestre em Direito		+ 2 valores

Formação profissional (FP) e ações de formação a ponderar com 25% , por considerar que, embora seja um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, um dos fatores 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 caráter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino e avaliação dos

formandos, pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (aprendizagem, aperfeiçoamento, especialização, reciclagem, reconversão), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras, ou pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação.

A Comissão entendeu considerar apenas como formação profissional relevante a formação para a área jurídica, nomeadamente a relacionada com a contratação pública e demais temas previstos nas funções a desempenhar, em inglês e em áreas ligadas a atividades do ensino superior universitário e Administração Pública, dado que o lugar a prover é numa instituição de ensino universitário, com funções de apoio a órgãos do ensino superior, tendo deliberado por unanimidade atribuir as seguintes pontuações:

Sem formação	0 valores
< 20 horas de formação relevante	10 valores
≥ 20 horas e < 50 horas de formação relevante	14 valores
≥ 50 horas e < 100 horas de formação relevante	18 valores
≥ 100 horas de formação relevante	20 valores

NOTA: No caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação/workshop/seminários corresponde a sete horas e uma semana a 35 horas.

Experiência Profissional (EP), a ponderar com 50%. Neste contexto, 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 o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o concurso, sendo ainda valorizada a experiência profissional desenvolvida pelos candidatos em outras atividades profissionais.

A Comissão deliberou, por unanimidade, ponderar a experiência profissional geral e a experiência profissional específica, do seguinte modo:

1) **Experiência Profissional Geral (EPG*25%)** – considera-se a experiência profissional geral a desempenhada em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível a detenção de uma licenciatura.

- < 3 anos de experiência – 5 valores
- < 3 e > 5 anos de experiência – 10 valores
- < 5 e > 7 anos de serviço – 15 valores
- < 7 anos de serviço – 20 valores

2) **Experiência Profissional Específica (EPE*75%)** – consideram-se os anos de experiência no exercício de funções em áreas relacionadas com a Contratação Pública e restantes funções do lugar a prover, nomeadamente em instituições de ensino superior, valorados da seguinte forma:

- Sem experiência – 0 valores
- < 12 meses de experiência – 14 valores
- ≥ 18 meses de experiência – 18 valores
- ≥ 18 meses de experiência – 20 valores

A classificação da experiência profissional de é obtida pela aplicação da seguinte fórmula: **EP= 25% EPG+ 75% EPE**

2 - A **Entrevista (E)** - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com uma ponderação final de 50%. A entrevista terá a duração máxima de 20 (vinte) minutos e a classificação será

apurada mediante o cálculo da média aritmética ponderada das classificações dos subfactores que a seguir se elencam, com arredondamento até à centésima:

- **Motivação e interesse pelo lugar (MIL):** correlacionar-se-ão as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo em que se inserirão. Considerar-se-á ainda o empenhamento em uma ou mais (adequadas) situações profissionais, tendo em conta a sua preparação académica, formação profissional e vivência profissional que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às funções a ocupar;
- **Capacidade de Comunicação (CC):** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- **Análise da informação e Sentido Crítico (AISC):** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- **Compatibilidade com o perfil do posto de trabalho (CPPT):** se o perfil dos candidatos se enquadra nos conhecimentos, experiência, habilidades, atitudes e valores requeridos para o posto de trabalho a ocupar.

A classificação da entrevista é obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$E = 25 \%MIL + 25 \%CEAFV + 25 \% STE + 25 \%CPPT$$

A Comissão deliberou, de seguida, que a classificação dos candidatos, resultante da aplicação dos métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores, obtida de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = classificação final;

AC = Avaliação curricular;

E = Entrevista

A Comissão deliberou ainda, por unanimidade, que os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada e têm um carácter eliminatório. Assim, os candidatos que obtiverem nota inferior a 9,5 na avaliação curricular ou na entrevista serão excluídos do procedimento de recrutamento e seleção.

A Comissão deliberou também, por unanimidade, as ponderações a atribuir aos elementos de avaliação a considerar nos critérios de ponderação curricular para determinação da posição remuneratória dos candidatos selecionados (em anexo).

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

Os Membros da Comissão de Seleção

Anexo

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA DETERMINAÇÃO DA POSIÇÃO REMUNERATÓRIA PARA INGRESSO NA UMINHO

Os elementos a considerar na ponderação curricular são os seguintes:

- A. As habilitações académicas e profissionais (HA);
- B. A experiência profissional (EP);
- C. A valorização curricular (VC);
- D. O exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (FIP).

1. As **habilitações académicas e profissionais** têm uma ponderação de 40% e respeitam os seguintes critérios de valoração:

Grupo de Pessoal: Técnico Superior e Especialista de Informática

- a) Licenciatura – 14 valores;
- b) Mestrado – 16 valores;
- c) Doutoramento – 20 valores.

2. A **experiência profissional** tem uma ponderação de 30% e respeita os seguintes critérios de valoração:

- a) Experiência particularmente relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 14 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 16 valores;
 - ≥ a 6 anos – 18 valores.
- b) Experiência moderadamente relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 12 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 14 valores;
 - ≥ a 6 anos – 16 valores.
- c) Experiência pouco relevante para a função
 - 1 e ≤ 3 anos – 10 valores;
 - >3 e ≤ 6 anos – 11 valores;
 - ≥ a 6 anos – 12 valores.
- d) Sem experiência – 5 valores
- e) Participação em projetos particularmente pertinentes para a função – até 2 valores

3. A **valorização curricular** tem uma ponderação de 20%. Serão considerados a formação e estágios, apenas em áreas relevantes para a função a exercer, da seguinte forma:

- sem frequência de ações em áreas relevantes – 10 valores
- ≤ a 50 horas – 12 valores
- >50 e ≤ 100 horas – 14 valores
- >100 e ≤ 150 horas – 16 valores
- >150 e ≤ 250 horas – 18 valores
- > 250 horas – 20 valores

Para contabilização dos estágios, considera-se que um estágio com duração de 1 mês corresponde a 80 horas de formação.

4. O **exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social** tem uma ponderação total de 10%.

A valoração deste elemento efetua-se da seguinte forma:

- a) Sem exercício das funções – 0 valores;
- b) Exercício de funções até 1 ano – 10 valores;
- c) Exercício de funções \geq a 1 ano – 20 valores;

5. Classificação e avaliação final

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, nos seguintes termos:

Habilitações académicas	40%
Experiência profissional	30%
Valorização curricular	20%
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	10%

6. Avaliação final e posição retributiva

Após o cálculo da avaliação final relativa à ponderação curricular é possível fazer a negociação do posicionamento retributivo de acordo com a tabela abaixo:

Avaliação final	Posição remuneratória
< 12 valores	Entre a 1ª e a 3ª posição
\geq 12 valores e < 14 valores	Até à 4ª posição
\geq 14 valores e < 16 valores	Até à 5ª posição
\geq 16 valores e < 18 valores	Até à 6ª posição
\geq 18 valores	Até à 7ª posição