Universidade do Minho

UNIVERSIDADE DO MINHO

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A ESCOLA DE ECONOMIA, GESTÃO E CIÊNCIA POLÍTICA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Refª CTTRI-PTAG-158/25-EEG(1)

ATA Nº 1

Aos doze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas treze horas, por videoconferência, reuniu o júri designado para a condução do concurso em título, para analisar e aprovar os critérios de apreciação e a ponderação dos fatores de avaliação constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos para uma vaga de técnico superior.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente:

Rita Mafalda Dionísio Sousa, Vice-Presidente da EEG-UMinho

Vogais efetivos:

João Miguel Cunha Pereira, Secretário da EEG-UMinho

Íris Carmo Silva Saraiva, Técnica Superior do Gabinete de Projetos Especiais da UMinho

Tendo em consideração o despacho do Reitor da Universidade do Minho de nove de setembro de dois mil e vinte e cinco, sobre o pedido de abertura de processo de recrutamento e seleção em epígrafe, o júri deliberou por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios e respetiva ponderação:

- Avaliação Curricular - 60%
- Entrevista Profissional – 40%

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A aplicação deste método reger-se-á pelos critérios de avaliação constantes no mapa anexo, aqui dado por integralmente reproduzido, tendo-se considerado adequado:

a) Ponderar com 25% o fator **habilitações académicas**, por se entender que a posse de determinado nível académico, conferindo a cada candidato um conjunto de requisitos em termos de conhecimentos e aptidões, que se reputam relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação.

b) Ponderar com 15% o fator **formação profissional**, por se considerar que, sendo embora, teoricamente, 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, e como se procurará demonstrar, o fator que se afigura com impacto mais moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, capacidades e competências, 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/ou de avaliação dos formandos (estas inexistentes ou sem cunho oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (normalmente aperfeiçoamento), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras e pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação. Nestas circunstâncias, as competências potenciadas pela formação podem ser por vezes uma presunção e são sempre, no contexto descrito, dificilmente mensuráveis. Por isso, e uma vez mais, o júri entende que a formação profissional não pode deixar de ser um dos fatores cuja ponderação deve ter o impacto mais moderado no conjunto dos fatores que constituem a avaliação curricular. O júri deliberou que só seriam consideradas as formações diretamente relacionadas com o conteúdo do lugar a prover.

c) Ponderar com 15% o fator **experiência profissional geral**, radicando este entendimento no pressuposto de que podendo contribuir este tipo de vivência experiencial para o enriquecimento da formação humana e/ou profissional dos candidatos, para uma melhor compreensão de situações em contextos de trabalho e, consequentemente, para a aquisição de uma cultura laboral, o fator não

assume, aos olhos do júri, e na perspetiva do cabal desempenho das funções em apreço e por comparação com os diferentes fatores, sobretudo com o fator experiência profissional específica, uma importância que recomende a atribuição de um peso superior.

d) Ponderar com 45% o fator **experiência profissional específica**, por se entender que o exercício efetivo e qualificado de uma determinada função se apresenta como a melhor garantia de competência e aptidão, não deixando igualmente de se ter em conta, em reforço do peso que é dado ao fator, o interesse que tem o enquadramento dessa experiência num contexto de atualização e de modernização dos serviços e dos respetivos procedimentos, bem como a consideração de elementos relacionados quer com a natureza dessa mesma experiência, repartida e considerada em várias dimensões devidamente caracterizadas mais adiante e que consubstanciam diversos parâmetros de exigências em relação ao cargo em termos, nomeadamente, de diversidade, complexidade e responsabilidade, características que supõem um determinado grau de discernimento, ação independente, capacidade de julgamento e juízo crítico, quer com a conformidade dessa experiência em relação à função, por se considerar como um elemento de apreciação de grande relevância ao permitir avaliar o seu ajustamento e adequação à função.

e) Que dentro do fator *formação profissional*, por se entender que é um fator que tem impacto mais moderado ao nível da aquisição de competências que permitam o adequado desempenho das funções do lugar a prover, considerar que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação.

f) Que o fator *experiência profissional* geral deve reportar-se ao exercício de funções de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em todo o caso, apenas considerando as funções que se constituam em si mesmas como uma mais-valia para o exercício das funções postas a concurso, por se configurarem como atributos que, implicando e requerendo capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam inequivocamente num enriquecimento do perfil dos candidatos.

g) Que a valoração a atribuir no fator *experiência profissional geral*, considerando o relativo impacto do fator, deverá basear-se apenas na duração da experiência repartida por período temporais, até limites razoáveis, como os que se consideram no mapa em anexo, já que tão importante como o saber acumulado é a consideração de outros aspetos, como a contínua adaptação à mudança e a atualização de competências tendo em vista a aplicação efetiva de novos métodos e processos, pelo que o júri entende que não deve sobrevalorizar a duração da experiência profissional geral para além de determinados limites.

h) Que no fator *experiência profissional específica*, considerando o perfil do lugar a prover, deve ser avaliado tendo em conta o exercício em funções em ambiente de trabalho idêntico àquele a que se refere a área de atuação funcional do lugar a prover, pois que, face às características da função em termos de conteúdo, requisitos e exigências, se afigura que não pode deixar de se atender quer à amplitude da habilidade para a gestão, intimamente ligada à complexidade e à heterogeneidade das funções e à responsabilidade que lhes está associada, quer à maior ou menor adequação – neste domínio específico – do perfil de cada candidato ao perfil da função, como garante de um melhor e mais eficaz desempenho, quer à duração deste tipo de experiência, pois cada uma das dimensões será, em princípio, tanto mais rica quanto for a sua duração, até certos limites, invocando-se em favor deste entendimento, e por maioria de razão, os argumentos expendidos no fator experiência profissional geral. Deste modo, à luz dos pressupostos enunciados, estritamente correlacionados com as características do lugar, entende o júri que este fator deve ser **avaliado em três (3) dimensões**, tendo a primeira a ver com a natureza da função (10%), a segunda com a conformidade em relação à função (20%) e a terceira com a sua duração (15%), tendo o júri entendido atribuir uma ponderação mais elevada (20%) à conformidade por entender que esta dimensão é aquela que tem maior relevância para o bom desempenho das funções em causa.

Assim:

Natureza da função (10%) – que procura determinar a diversidade e a complexidade das tarefas e das atividades anteriores e a concomitante responsabilidade. Para o efeito, o júri considerou adequado fixar cinco (5) níveis de apreciação quanto a natureza das funções. Assim:

Nível 1 – desenvolvimento de tarefas e atividades de reduzida complexidade;
Nível 2 - desenvolvimento de tarefas e atividades de complexidade média;
Nível 3 - desenvolvimento de tarefas e atividades de complexidade média e diversificadas;
Nível 4 - desenvolvimento de tarefas e atividades complexas, diversificadas e exigindo responsabilidade;
Nível 5 - desenvolvimento de tarefas e atividades de complexidade e diversidade elevadas com grande grau de responsabilidade.

Conformidade em relação à função (20%) – que tem por finalidade estabelecer o ajustamento entre a experiência dos candidatos e as exigências da função, ou seja, o grau de compatibilização entre a experiência específica possuída e o perfil atual da função vista e considerada à luz da modernização a que os serviços foram sujeitos nos últimos anos, tanto por imperativo legal como por efeito do crescimento da Universidade. Para tanto, o júri considerou adequado estabelecer igualmente cinco (5) níveis de avaliação em relação à conformidade, como a seguir de indica:

Nível 1 - desenvolvimento de tarefas e atividades muito pouco conformes;
Nível 2 - desenvolvimento de tarefas e atividades relativamente conformes;
Nível 3 - desenvolvimento de tarefas e atividades conformes;
Nível 4 - desenvolvimento de tarefas e atividades bastante conformes;
Nível 5 - desenvolvimento de tarefas e atividades especialmente conformes.

Duração (15%) – no que concerne à duração da experiência profissional específica o júri considera adequado que a valoração a atribuir deverá assentar numa repartição por módulo temporais, como consta do mapa anexo, por forma a privilegiar a maior experiência profissional dos candidatos, mas sempre em obediência ao princípio da razoabilidade já enunciado e suficientemente explicado em itens anteriores.

Será atribuída a classificação de zero (0) a vinte (20) valores nos termos constantes do mapa anexo.

Por último, o júri deliberou que após aplicação do critério de avaliação curricular, apenas serão admitidos à fase de entrevista os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 valores neste critério, e, ainda, que apenas serão entrevistados os cinco primeiros classificados da avaliação curricular.

ENTREVISTA PROFISSIONAL

a) Cada uma das entrevistas terá a duração de vinte (20) minutos.

b) A aplicação deste método se regerá pelos critérios de avaliação constantes do respetivo mapa anexo, aqui dado por integralmente reproduzido, tendo-se considerado adequado:

   i. Ponderar com 30% o fator *sentido crítico* por ser aquele que envolvendo capacidade de julgamento, requerendo um alto grau de discernimento, permite tomar decisões e encontrar solução para os problemas, justificando, por isso, a importância que se lhe atribui.

   ii. Ponderar com 30% o fator *motivação* por se ter em conta que o mesmo consubstancia uma atitude que aponta no sentido de fazer agir para alcançar resultados, que permite criar interações, que favorece a participação, que facilita a liderança entendida como "habilidade para decidir o que deve ser feito e depois levar os outros a desejarem fazer isso".

   iii. Ponderar com 10% o fator *expressão e fluência verbais* por se afigurar, no contexto dos fatores em apreço, como o que tem um impacto mais moderado na construção do perfil ideal do candidato.

   iv. Ponderar com 30% o fator *qualidade da experiência profissional* por se representar perante o júri como um fator que permite conhecer e avaliar os antecedentes profissionais do candidato, a qualidade desses antecedentes e o grau de adequação ao lugar a prover.

v. Que no fator *sentido crítico* o júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

vi. Que no fator *motivação* o júri procurará identificar as motivações dos candidatos e levá-los a correlacioná-las com o conteúdo e as exigências do lugar. Considerar-se-á, nomeadamente, o empenhamento numa ou mais situações profissionais, anteriores ou atuais, que sejam pressupostos ou indicadores do interesse pessoal em relação às funções em apreço.

vii. Que no fator *expressão e fluência verbais* se terá em conta a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção, atentos os seguintes pontos: sequência lógica do raciocínio, riqueza de expressão verbal e fluência.

viii. Que no fator *qualidade da experiência profissional* o júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

ix. Que cada um dos fatores de apreciação será avaliado na escala de zero (0) a vinte (20) valores em função das capacidades e aptidões reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação. A fundamentação da classificação atribuída em cada um dos fatores será expressa, caso a caso, pelo júri.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

a) A classificação final será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção.

b) A avaliação curricular será ponderada em 60% por se fundar em dados objetivos.

c) A entrevista profissional será ponderada em 40% por ser um método de seleção complementar e por possuir um maior grau de subjetividade.

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

Os membros do Júri

RITA MAFALDA DIONÍSIO DE SOUSA
2025.09.12 16:22:37 +01'00'

Rita Sousa

JOÃO MIGUEL CUNHA PEREIRA
Assinado de forma digital por JOÃO MIGUEL CUNHA PEREIRA
Dados: 2025.09.12 15:56:36 +01'00'

João Pereira

Assinado por: **Íris do Carmo da Silva Saraiva**
Num. de Identificação: 10555766
Data: 2025.09.12 17:22:45+01'00'

Íris Saraiva

Universidade do Minho

UNIVERSIDADE DO MINHO

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A ECONOMIA, GESTÃO E CIÊNCIA POLÍTICA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

ANEXO 1

AVALIAÇÃO CURRICULAR – 60%

FATORES DE APRECIAÇÃO	ESCALÕES	VALORAÇÃO	PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL
Habilitações Académicas	Licenciatura Mestrado Doutoramento	18 19 20	25%	5
Formação Profissional	Sem formação ou com formação não comprovada Até 1 semana ≥ 1 a 2 semanas ≥ 2 a 3 semanas ≥ 3 semanas	0 5 10 15 20	15%	3
Experiência Profissional Geral	Sem experiência Com experiência até 1 ano ≥ 1 ano e < 3 anos ≥ 3 anos e < 6 anos ≥ 6 anos	0 10 16 18 20	15%	3
Experiência Profissional Específica	Sem experiência 1 – Natureza (10%) nível 1 nível 2 nível 3 nível 4 nível 5 2 – Conformidade (20%) nível 1 nível 2 nível 3 nível 4 nível 5 3 – Duração (15%) Sem experiência Com experiência até 1 ano ≥ 1 ano até 3 anos ≥ 3 anos até 6 anos ≥ 6 anos	0 12 14 16 18 20 12 14 16 18 20 0 14 16 18 20	45%	9

Universidade do Minho

UNIVERSIDADE DO MINHO

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A ECONOMIA, GESTÃO E CIÊNCIA POLÍTICA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

ANEXO 2

ENTREVISTA PROFISSIONAL – 40%

FACTORES DE APRECIAÇÃO	PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL
Sentido Crítico	30%	6
Motivação	30%	6
Expressão e Fluência Verbais	10%	2
Qualidade da Experiência Profissional	30%	6

Universidade do Minho

UNIVERSIDADE DO MINHO

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A ECONOMIA, GESTÃO E CIÊNCIA POLÍTICA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

ANEXO 3

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

Com a aprovação e publicação em Diário da República do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, é necessário estabelecer critérios que permitam determinar a posição remuneratória dos trabalhadores não docentes que ingressarem na UMinho.

Os critérios agora estabelecidos permitem uniformizar os parâmetros a ter em consideração aquando da avaliação dos diversos processos, competindo, no entanto, a cada comissão de seleção definir as ponderações a que cada fator ficará sujeito por forma a apurar a avaliação final do(s) candidatos(s) e a correspondente posição retributiva.

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).

A ponderação de cada um dos elementos de avaliação é definida pelo júri do procedimento concursal de recrutamento.

1. As **habilitações académicas e profissionais** têm uma ponderação de 25% 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.

   Grupo de Pessoal: Técnico de Informática, Assistente Técnico e Assistente Operacional

   a) Habilitação legalmente exigível – 16 valores;
   b) Habilitação relevante superior à legalmente exigida – 20 valores.

2. A **experiência profissional** tem uma ponderação de 60% 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 10%. 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 5%.

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 ≥ 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	25%
Experiência profissional	60%
Valorização curricular	10%
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	5%

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 retributiva**
< 12 valores	Entre a 1ª e a 6ª posição
≥ 12 valores e < 14 valores	Até à 7ª posição
≥ 14 valores e < 16 valores	Até à 8ª posição
≥ 16 valores e < 18 valores	Até à 9ª posição
≥ 18 valores	Até à 10ª posição