

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM LUGAR DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A UNIDADE DE CONTRATAÇÃO DO SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS DO CENTRO DE RECURSOS E SERVIÇOS COMUNS DA UNIVERSIDADE DO PORTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO DE DIREITO PRIVADO POR TEMPO INDETERMINADO (Pr. 273)

ATA N.º 1 - Critérios

Aos onze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu a comissão de seleção do processo indicado em epígrafe. A reunião, que foi presidida por Hélio César Nunes Ribeiro, Dirigente Intermédio de 1.º Grau do Serviço de Recursos Humanos, estando presentes os vogais Célia Maria de Sousa Pinto, Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Unidade de Contratação, e Maria de Lurdes Barbosa e Castro Marçal, Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Unidade de Gestão, destinava-se a proceder à definição dos critérios de apreciação e respetiva ponderação, tendo sido fixados os critérios descritos na presente ata.

Tendo por base a proposta de abertura do processo de recrutamento, e sabendo, desta forma, que no presente procedimento concursal será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC) e o método de Entrevista Profissional (EP), a Comissão de Seleção procedeu à aprovação de:

- 1) Critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular;
- 2) Critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional;
- 3) A ponderação a atribuir a cada uma das classificações, avaliação curricular e Entrevista Profissional, no cálculo final.

Assim, a Comissão de Seleção definiu como requisitos mínimos de admissão, a comprovar documentalmente, os seguintes:

- a) Licenciatura em Recursos Humanos, Gestão ou Psicologia^{*1**2};
- b) Experiência profissional comprovada na área de Recursos Humanos.

**1 Caso o grau tenha sido conferido por instituição de ensino superior estrangeira, terá de ser reconhecido por instituição de ensino superior portuguesa, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, que aprova o regime jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de Ensino Superior, atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, devendo quaisquer formalidades aí estabelecidas estar cumpridas até à contratação.*

**2 Ainda que a pessoa candidata detenha mestrado e/ou doutoramento, deverá juntar obrigatoriamente o certificado de licenciatura, sob pena de ser excluída do procedimento. Sem prejuízo, a pessoa candidata, para além do certificado de licenciatura, deverá juntar também outros certificados de habilitações, se os tiver.*

A Comissão de Seleção entendeu registar que as pessoas candidatas que não possuam ou não juntem os documentos de apresentação obrigatória, comprovativos dos suprarreferidos requisitos mínimos, serão

automaticamente excluídas do procedimento, não transitando para a fase seguinte do processo de avaliação e seleção, a Avaliação Curricular.

As pessoas candidatas admitidas serão sujeitas aos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional (EP), como a seguir se explicita.

1. Avaliação Curricular (AC)

A classificação na avaliação curricular será obtida consoante os fatores de avaliação abaixo identificados, comprovadamente reunidos pelas pessoas candidatas. Por cada fator de avaliação que a pessoa candidata reúna ser-lhe-á atribuído o número de pontos correspondente, sendo o resultado final da Avaliação Curricular igual à soma dos pontos atribuídos, num máximo total de **20 pontos**. Caso qualquer das condições não seja devidamente comprovada será pontuada com o (zero) pontos.

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
a) Formação pós-graduada nas áreas de Recursos Humanos, Gestão ou Psicologia	Pós-graduação – 3 pontos Mestrado ou Doutoramento – 4 pontos (de acordo com a pontuação mais elevada aplicável, sendo que as pontuações não são cumuláveis)
b) Experiência profissional comprovada na área de recursos humanos, em particular no que se refere à área de recrutamento e seleção;	Até 1 ano (inclusive) – 2 pontos Mais de 1 ano e até 2 anos (inclusive) – 4 pontos Mais de 2 anos – 5 pontos Em instituições do Ensino Superior – 3 pontos adicionais Outros organismos da Administração Pública – 2 pontos adicionais (relativamente aos pontos adicionais, de acordo com a pontuação mais elevada aplicável, sendo que as pontuações não são cumuláveis)
c) Conhecimentos comprovados da língua inglesa (falada e escrita) – Mínimo Nível B1, a comprovar documentalmente de acordo com o Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas	B1 – 1 ponto B2 – 1,5 ponto C1- 2 pontos
d) Formação profissional comprovada na área dos recursos humanos, relevante para a função a que concorre (nos últimos cinco anos), nomeadamente legislação laboral, recrutamento e seleção, trabalho em equipa e comunicação	Até 50 horas – 1 pontos Mais de 50 horas até 100 horas – 2 pontos Mais de 100 horas – 3 pontos As formações profissionais cujos comprovativos

organizacional	não façam referência ao número de horas não serão consideradas
e) Conhecimentos de <i>Microsoft Office</i> (Excel, Outlook, Word, PowerPoint) e de ferramentas colaborativas de comunicação e de gestão de equipas em contexto de trabalho à distância (Zoom, Teams, entre outras)	Sem comprovativo - 0,25 pontos por sistema/ferramenta Com comprovativo - 0,50 pontos por sistema/ferramenta (Limite máximo de 3 pontos)

2. Entrevista Profissional (EP)

A Entrevista Profissional será realizada às **cinco pessoas candidatas** mais bem classificadas na Avaliação Curricular, e tem como objetivo avaliar os parâmetros abaixo descritos, sendo classificada de acordo com as seguintes pontuações:

2.1) Atitude (Att) (avalia o comportamento do candidato em termos de análise, planeamento e organização; trabalho em equipa; cumprimento de prazos e gestão de stress; autonomia, capacidade de resolução de problemas, apresentação, iniciativa e atenção ao detalhe).

Atitude	Pontuação
Atitude pouco adequada	4
Atitude adequada	8
Atitude boa	12
Atitude muito boa	16
Atitude excelente	20

2.2) Motivação para o exercício da função (Mtv) (avalia as razões da candidatura, as expectativas e a forma de encarar a mudança e a capacidade para reconhecer o seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a que se candidata).

Motivação	Pontuação
Reduzida motivação	4
Mediana motivação	8
Boa motivação	12
Muito boa motivação	16
Excelente motivação	20

2.3) Conhecimentos específicos para a função (CeF) (avalia a evidência de conhecimentos técnicos necessários à exigência do posto de trabalho nomeadamente através de questões relacionadas

com atividades idênticas ou relacionadas com o lugar a que se candidata, bem como a qualidade dos conhecimentos adquiridos através do exercício de funções que tenha desempenhado).

Conhecimentos específicos para a função	Pontuação
Reduzidos conhecimentos específicos e baixa polivalência funcional	4
Medianos conhecimentos específicos e mediana polivalência funcional	8
Bons conhecimentos específicos e boa polivalência funcional	12
Muito bons conhecimentos específicos e muito boa polivalência funcional	16
Excelentes conhecimentos específicos e excelente boa polivalência funcional	20

2.4) Capacidade de expressão e fluência verbal (Cefv) (coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e de relacionamento interpessoal).

Capacidade de expressão e fluência verbal	Pontuação
Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação	4
Mediana capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	8
Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	12
Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	16
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	20

Serão excluídas as pessoas candidatas que não comparecerem à entrevista profissional.

3. Classificação da Entrevista Profissional (EP)

A classificação da Entrevista Profissional será obtida da seguinte forma:

$$E = (Att*0,3) + (Mtv*0,2) + (CeF*0,3) + (Cefv*0,2)$$

4. Classificação Final (CF)

A classificação final será obtida da seguinte forma:

$$CF = (0,6 \times AC) + (0,4 \times EP).$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Profissional

A comissão de seleção deliberou ainda que apenas será proposta a contratação da pessoa candidata que obtenha uma classificação final igual ou superior a 10 pontos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, tendo sido lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos presentes.

Presidente

Hélio César Nunes Ribeiro

Vogal

Célia Maria de Sousa Pinto

Vogal

Maria de Lurdes Barbosa e Castro Marçal