



Universidade do Minho
Escola de Medicina

Processo de Recrutamento e Seleção de dois (2) Assistentes Técnicos

a Termo Resolutivo Incerto ao abrigo do Código de Trabalho

CTTRI-PTAG-173/25-EMED(2)

ATA N.º 1

Aos 04 dias do mês de dezembro de 2025, reuniu, por videoconferência, a comissão de recrutamento designada para o procedimento de recrutamento e seleção, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho na carreira de Assistente Técnico a termo resolutivo incerto, com o seguinte conteúdo funcional:

Funções de apoio específico à experimentação e inovação biomédica com recurso a modelos animais, feita em diversas condições de segurança biológica (SB) incluindo zonas limpas (SB nível 1) e zonas de biocontenção (SB nível 2 ou nível 3), prestando cuidados diários de manutenção de animais de acordo com as necessidades de cada espécie;

Colaboração na gestão de stocks, registos informáticos de animais e procedimentos, e apoio à execução de procedimentos e monitorização de bem-estar;

Preparação, lavagem e esterilização de materiais de biotério utilizados na prestação de cuidados a animais e na investigação com modelos animais;

Prestação de apoio à manutenção de equipamentos e à monitorização das infraestruturas da Unidade de Biotério (UBiot), incluindo vigilância das condições de alojamento de animais e de aspetos de segurança laboratorial.

Estiveram presentes os seguintes membros da comissão de recrutamento:

- Doutora Patrícia Espinheira Sá Maciel, Professora Associada c/ Agregação, Presidente
- Doutor Agostinho Albérico Rodrigues Carvalho, Investigador Principal com Agregação, Vogal
- Doutora Magda João Castelhana Carlos, Técnica Superior, Vogal

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos requisitos de admissibilidade, definição dos métodos de seleção a adotar e definição da fórmula de classificação final;
2. Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, e determinação das respetivas ponderações e tabelas de pontuação.

Aberta a sessão, passou-se de seguida aos assuntos constantes na ordem de trabalhos.

1. Definição dos requisitos de admissibilidade, definição dos métodos de seleção a adotar e definição da fórmula de classificação final:

A comissão de recrutamento considerou que apenas serão admitidos ao procedimento concursal os candidatos que reúnam os seguintes requisitos de admissibilidade: 12.º ano.

Não serão admitidos ao procedimento concursal os candidatos que não reúnam os requisitos de admissibilidade exigidos.

Na avaliação dos candidatos admitidos ao procedimento de recrutamento e seleção a comissão de recrutamento deliberou, por unanimidade, utilizar os métodos de seleção: Avaliação Curricular “AC” (50%) e Entrevista “E” (50%)

A classificação final “CF” dos candidatos, resultante da aplicação dos métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula: $CF = AC \cdot 50\% + E \cdot 50\%$

2. Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, e determinação das respetivas ponderações e tabelas de pontuação:

Tendo em conta a celeridade necessária em razão da urgência deste recrutamento, a comissão de recrutamento deliberou que:

- Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada e assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valor inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a não convocação para entrevista dos candidatos que obtenham menos de 9,5 valores na avaliação curricular;
- Serão convocados para entrevista apenas os 5 (cinco) primeiros classificados na Avaliação Curricular;
- Caso um dos candidatos admitidos a entrevista não compareça e/ou informe a Comissão da sua não comparência, a respetiva candidatura será excluída, permitindo à Comissão, se necessário, a admissão de outros candidatos a Entrevista seguindo a ordem decrescente da classificação da Avaliação Curricular;
- Os candidatos não convocados para a entrevista e que tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular integrarão uma lista de reserva, que apenas será usada, se nenhum dos candidatos admitidos a entrevista, tiver classificação igual ou superior a 9,5 valores, sendo que esses candidatos serão convocados a entrevista em tranches sucessivas de 5 (cinco) candidatos até que um dos candidatos seja selecionado para ocupar o posto;
- Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de valor entre candidatos, são aplicados os seguintes critérios de desempate deliberados pelo júri:
 - Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
 - Maior valor da formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar.

A **Avaliação Curricular** visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas, a relevância da experiência profissional adquirida e a formação profissional adquirida, de acordo com as seguintes ponderações:

1 – Habilitações académicas “HA” a ponderar com 25%, por se entender que a posse de determinado nível académico, ainda que conferindo a cada candidato um conjunto de conhecimentos e aptidões importantes para o desempenho do conteúdo funcional do posto de trabalho, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma relevância que justifique maior ponderação.

Escalões	Pontos	Ponderação para o fator
Requisito mínimo - Habilitação Literária		
Habilitação exigida	20	100%

2 – Experiência profissional/formação relevante “EPR” a ponderar com 60%, entendendo-se como tal a experiência comprovada e a formação adquirida no âmbito do conteúdo funcional do posto de trabalho em causa, por se considerar que a ponderação atribuída a este fator assenta no entendimento de que o exercício efetivo de uma função se apresenta como preditor de competência e aptidão, não se deixando igualmente de considerar, em reforço do peso que é dado ao fator, os elementos relacionados, quer com a sua natureza, considerada em níveis que consubstanciam diversos parâmetros de exigência para o cargo em termos de grau de complexidade, diversidade e responsabilidade, quer com a duração do exercício de funções.

Tendo considerado que:

i – A comissão decidiu valorizar as seguintes condições preferenciais:

- Experiência profissional em funções de cuidado de animais de laboratório;
- Formação para a função de prestação de cuidados a animais;
- Autorização da DGAV para prestação de cuidados a animais – função c) do Dec.Lei 113/2013 de 7 de agosto;
- Fluência em Inglês.

ii - que no fator duração da experiência profissional relevante a valoração a atribuir deverá assentar numa repartição, por módulos temporais, por forma a privilegiar a experiência profissional dos candidatos no âmbito da caracterização sumária do posto de trabalho;

iii - que no fator experiência profissional relevante deve atender-se à experiência específica no âmbito do conteúdo funcional do posto de trabalho, valorizando os candidatos que tenham um perfil profissional o mais próximo possível dos requisitos exigidos, a comissão entendeu adequado fixar 5 níveis de apreciação no âmbito da experiência profissional relevante:

- Nível 1 – Desenvolvimento de tarefas de reduzida complexidade;
- Nível 2 – Desenvolvimento de tarefas de complexidade média em ambiente onde predomina a rotina;
- Nível 3 – Desenvolvimento de tarefas de complexidade média e diversificadas;
- Nível 4 – Desenvolvimento de tarefas complexas, diversificadas e exigindo autonomia e responsabilidade;
- Nível 5 – Desenvolvimento de tarefas de complexidade e diversidade elevadas com grande grau de autonomia e responsabilidade;

iv - que no fator duração da experiência profissional relevante se devem valorizar outras experiências profissionais comprovadas no âmbito do conteúdo funcional do posto de trabalho;

v – A fluência em Inglês será avaliada na Entrevista.

A avaliação da experiência/formação profissional relevante será realizada da seguinte forma:

Escalões	Pontos	Ponderação para o fator
2 - Experiência profissional relevante		
Condição preferencial – Experiência profissional em funções de cuidado de animais de laboratório (Duração)		
Sem experiência	0	40%
Escalão 1 : ≤ 1 ano	12	
Escalão 2 : > 1 até 2 anos	14	
Escalão 3 : > 2 até 3 anos	16	
Escalão 4 : > 3 até 4 anos	18	
Escalão 5 : > 4 anos	20	
Natureza da Experiência Profissional		
Sem experiência	0	10%
Nível 1	12	
Nível 2	14	
Nível 3	16	
Nível 4	18	
Nível 5	20	
Condição preferencial – Outra experiência profissional comprovada no âmbito do conteúdo funcional do posto de trabalho (Duração)		
Sem experiência	0	30%
Escalão 1 : ≤ 1 ano	12	
Escalão 2 : > 1 até 2 anos	14	
Escalão 3 : > 2 até 3 anos	16	
Escalão 4 : > 3 até 4 anos	18	
Escalão 5 : > 4 anos	20	
Condição preferencial – Formação para a função de prestação de cuidados a animais		
Apresenta certificado de formação para a função de prestação de cuidados a animais		
Sim	20	15%
Não	0	
Condição preferencial – Autorização da DGAV para prestação de cuidados a animais – função c) do Dec.Lei 113/2013 de 7 de agosto		
Apresenta Autorização da DGAV para prestação de cuidados a animais – função c) do Dec.Lei 113/2013 de 7 de agosto		
Sim	20	5%
Não	0	

3 – Formação Profissional “FP” a ponderar com 15%, 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 fator cuja qualidade é, na prática, mais difícil de garantir, pelo carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização e frequência, pelas metodologias de ensino e avaliação dos formandos (por vezes inexistentes e sem cunho oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (aprendizagem, aperfeiçoamento, especialização, reciclagem, reconversão), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras, pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação.

A comissão de recrutamento entendeu considerar apenas as ações de formação relevantes para o desempenho das funções, formação em áreas ligadas a atividades do ensino superior universitário, dado que o lugar a prover é numa instituição de ensino universitário, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras

ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer. A Comissão entendeu não contabilizar qualquer ação de formação cujos documentos comprovativos não sejam apresentados, não serão considerados meros certificados de participação e não serão contabilizados certificados que não contenham informação expressa sobre o número de horas e/ou de dias de duração da ação. A Comissão deliberou ainda considerar que as ações de formação com a duração de um dia equivalem a 5 horas de formação e que se justifica a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação. Adicionalmente, a comissão de recrutamento entendeu considerar apenas a formação frequentada nos últimos 5 anos, por razões relacionadas com a atualidade e pertinência dos conteúdos.

Escalões	Pontos	Ponderação para o fator
Duração		100%
Sem ações de formação	0	
< 1 semana	5	
> 1 até 3 semanas	10	
> 3 até 5 semanas	15	
> 5 semanas	20	

Não será contabilizado neste parâmetro a “Formação para a função de prestação de cuidados a animais” por já se contabilizar no parâmetro condições preferenciais.

A **Entrevista** terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em consideração os seguintes critérios de apreciação e ponderação:

1 - Capacidade de síntese na exposição da relevância da experiência profissional a ponderar com 40% – este fator, permite, aos candidatos, através de uma exposição precisa, sucinta e contextualizada do seu “currículo”, valorizar os conhecimentos e as aptidões com que estão habilitadas, a Comissão avaliará a capacidade de cada candidato para expor as atividades desenvolvidas na sua carreira, aferindo a experiência relevante do candidato para o exercício de funções no posto de trabalho a concurso.

Escalões	Pontos	Justificação	Ponderação para o fator
Capacidade de síntese na exposição da relevância da experiência profissional			40%
Insuficiente	4	Não demonstra qualquer capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	
Reduzido	8	Demonstra pouca capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	
Suficiente	12	Demonstra alguma capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	
Bom	16	Demonstra capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	
Muito Bom	18	Demonstra muita capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	
Elevado	20	Demonstra elevada capacidade de síntese e/ou de exposição das atividades desenvolvidas na sua carreira com relevância para o cargo a prover	

2 - Sentido crítico do candidato a ponderar com 20% - este fator, envolve a capacidade de julgamento e requer um alto grau de discernimento, permitindo tomar decisões e encontrar soluções para os problemas, a Comissão apreciará a capacidade de cada

candidato para avaliar as atividades propostas, analisar questões, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e sugerir medidas adequadas.

Escalões	Pontos	Justificação	Ponderação para o fator
Sentido crítico do candidato			20%
Insuficiente	4	Não demonstra qualquer capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Reduzido	8	Demonstra pouca capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Suficiente	12	Demonstra alguma capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Bom	16	Demonstra capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Muito Bom	18	Demonstra muita capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Elevado	20	Demonstra elevada capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspectos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	

3 - Motivação para o desempenho das funções a ponderar com 30% - este fator, representa uma atitude que aponta no sentido de fazer agir para alcançar resultados, que permite criar interações, que favorece a participação, a Comissão procurará identificar as motivações dos candidatos e levá-los a correlacioná-las com o conteúdo e as exigências do lugar, considerando nomeadamente, o empenho numa ou mais situações profissionais anteriores ou atuais, que sejam pressupostos ou indicadores do interesse pessoal em relação às funções em apreço, bem como as perspetivas dos candidatos para o futuro e como contam participar nas atividades que são objeto do concurso.

Escalões	Pontos	Justificação	Ponderação para o fator
Motivação para o desempenho das funções			30%
Insuficiente	4	Demonstra desinteresse ou apatia	
Reduzido	8	Demonstra pouco interesse, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover	
Suficiente	12	Demonstra interesse e motivação, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover.	
Bom	16	Demonstra interesse e motivação, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover	
Muito Bom	18	Demonstra muito interesse e motivação, com muito boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover	
Elevado	20	Demonstra elevado interesse, motivação e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo	

4 - Expressão e fluência verbal em português e inglês a ponderar com 10% - neste fator, a Comissão terá em conta a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção, atentos os seguintes pontos; sequência lógica do raciocínio, transparência de ideias, riqueza de expressão verbal e fluência na língua portuguesa e na língua inglesa.

Escalões	Pontos	Justificação	Ponderação para o fator
Expressão e fluência verbal em português e inglês			
Insuficiente	4	Demonstra fraca capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	

Reduzido	8	Demonstra deficiências na capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	10%
Suficiente	12	Demonstra alguma capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	
Bom	16	Demonstra capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	
Muito Bom	18	Demonstra muita capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	
Elevado	20	Demonstra uma elevada capacidade de expressão e fluência verbal no decorrer da sua intervenção	

Encerrada a sessão, elaborou-se a presente ata que, depois de lida e achada conforme, será assinada pelos presentes.

Doutora Patrícia Espinheira Sá Maciel, Professora Associada c/ Agregação, Presidente

Doutor Agostinho Albérico Rodrigues Carvalho, Investigador Principal com Agregação, Vogal

Doutora Magda João Castelhana Carlos, Técnica Superior, Vogal