



**Universidade do Minho**  
Escola de Medicina

Processo de Recrutamento e Seleção de um Técnico Superior  
a Termo Resolutivo Incerto ao abrigo do Código de Trabalho

CTTRI-PTAG-177/25-EMED(1)

ATA N.º 1

Aos 20 dias do mês de janeiro de 2026, reuniu, por videoconferência, a comissão de recrutamento designada para o procedimento de recrutamento e seleção, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior a termo resolutivo incerto, com o seguinte conteúdo funcional:

- Funções de apoio à divulgação científica, identidade visual e promoção externa do instituto.
- Produzir e adaptar materiais gráficos para publicações institucionais, apresentações, cartazes, brochuras, relatórios, entre outros.
- Conceber conteúdos gráficos e audiovisuais para redes sociais, websites, newsletters e outras plataformas digitais.
- Produzir e editar vídeos institucionais, entrevistas, coberturas de eventos científicos.
- Apoiar na produção de conteúdos para divulgação científica em linguagem acessível ao público não especializado.
- Registrar fotograficamente e em vídeo seminários, conferências, visitas e outras atividades do Instituto, incluindo criação de resumos visuais ou multimédia dos eventos.
- Colaborar em campanhas de promoção do Instituto, divulgação de resultados, projetos ou publicações.
- Gerir o arquivo visual do Instituto (fotografia e vídeo).

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
- Mestre Cláudia Sofia Campos Araújo, 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: Licenciatura em Ciências da Comunicação, Comunicação Social, Relações Públicas ou áreas afins.

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:  $CF = AC * 50\% + E * 50\%$

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 valoração 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 valoração 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 20%, 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; Dentro deste fator, a Comissão de recrutamento, entendeu atribuir uma valoração ligeiramente mais elevada aos candidatos possuidores de habilitações superiores às exigidas para o posto de trabalho, fixando um ponto entre os patamares de habilitação considerados, dado que é entendimento da Comissão que não se deve estabelecer diferenças significativas entre os candidatos que reúnam a habilitação de ingresso necessária para a entrada na categoria e os candidatos detentores de habilitações superiores.

Escalões	Pontos	Ponderação para o fator
Requisito mínimo - Habilitação Literária		
Habilitação exigida	19	100%
Habilitação Superior à Exigida	20	

2 – Experiência profissional/formação relevante “EPR” a ponderar com 70%, 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 prévia em funções similares em ambiente académico;
- Experiência comprovada em software de design gráfico;
- Experiência comprovada em fotografia e vídeo (captação e pós-produção);
- Experiência comprovada em ferramentas web e redes sociais;
- Capacidade de produzir conteúdos adaptados à comunicação de ciência;
- Domínio escrito e falado da língua inglesa.

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 – o domínio escrito e falado da língua inglesa, bem como a capacidade de produzir conteúdos adaptados à comunicação de ciência serão avaliados no decurso da Entrevista.

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

Escalões	Pontos	Ponderação para o fator
<b>2 - Experiência profissional relevante</b>		
Condição preferencial – Experiência prévia em funções similares em ambiente académico (Duração)		
Sem experiência	0	10%
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 – Experiência comprovada em software de design gráfico (Duração)		
Sem experiência	0	25%
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 – Experiência comprovada em fotografia e vídeo (captação e pós-produção) (Duração)		
Sem experiência	0	25%
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 – Experiência comprovada em ferramentas web e redes sociais (Duração)		
Sem experiência	0	25%
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	5%
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	

3 – Formação Profissional “FP” a ponderar com 10%, 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 de comunicação e imagem, 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 contabilizados certificados de formação 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.

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	

A **Entrevista** terá a duração aproximada de 30 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, incluindo a capacidade de produzir conteúdos adaptados à comunicação de ciência, 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. Será solicitado a cada candidato admitido a entrevista a realização de uma apresentação com duração máxima de 10 minutos do seu portefólio de atividades de comunicação de ciência, que será em seguida discutida com os membros do júri.

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 30% - 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 aspetos positivos e negativos das mesmas e sugerir medidas adequadas.

Escalões	Pontos	Justificação	Ponderação para o fator
Sentido crítico do candidato			30%
Insuficiente	4	Não demonstra qualquer capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Reduzido	8	Demonstra pouca capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Suficiente	12	Demonstra alguma capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Bom	16	Demonstra capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Muito Bom	18	Demonstra muita capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	
Elevado	20	Demonstra elevada capacidade para analisar as questões e atividades propostas, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e surgir medidas adequadas	

3 - Motivação para o desempenho das funções a ponderar com 15% - 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 perspectivas 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			15%
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 15% - 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			15%
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	
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

Mestre Cláudia Sofia Campos Araújo, Técnica Superior, Vogal