



Campus de Gualtar
4710-057 Braga – P

Universidade do Minho
Serviços de Acção Social

**PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E SEGURANÇA DOS SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA
UNIVERSIDADE DO MINHO, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO
INDETERMINADO**

ATA Nº UM

Aos treze dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e seis, pelas 09h30, na sede dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, sita no Campus de Gualtar, 4710-057, Braga, reuniu o júri do processo em epígrafe com vista ao recrutamento de um (1) um-trabalhador(a) para a carreira/categoria de assistente operacional, para exercer funções na área da Construção Civil e afins na Divisão de Fiscalização, Manutenção e Segurança, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de maio de dois mil e vinte e seis, cujo conteúdo funcional é o seguinte: _____

Reparação e pinturas em tetos e paredes (estanhadas, areadas e gesso cartonado);

Reparação e reposição de pavimentos em calçada e betonilha;

Reparação de paredes e pavimentos com revestimento cerâmico;

Assentamento e reparação de alvenarias;

Pequenas demolições, abertura e fecho de roços em pavimentos, tetos e paredes;

Colaborar em tarefas de pichelaria, eletricidade, carpintaria, serralharia e outras;

Elaboração de relatórios de execução em pedidos de manutenção;

Tratamento e acondicionamento de equipamentos;

Implementar o uso de equipamento de segurança e higiene;

Desenvolver as atividades respeitando o enquadramento no âmbito do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade implementado nos Serviços (ISO 9001:2015; ISO 22000:2023 e ISO 14001:2015).

Na reunião estiveram presentes: _____

Estando ausente ao serviço a Presidente do processo de recrutamento, Heliana Maria Pereira da Silva, a mesma é substituída pelo primeiro vogal efetivo.

Presidente (1.º Vogal efetivo): Pedro Gaspar Sampaio Fernandes da Silva Costa, Técnico Superior da Divisão de Manutenção, Fiscalização e Segurança dos SASUM; _____

Vogais: _____

2.º Vogal efetivo — Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos dos SASUM _____

1.º Vogal suplente— Carlos Manuel Pereira Vieira, Técnico Superior da Divisão de Fiscalização, Manutenção e Segurança dos SASUM _____

Verificada a regularidade da constituição do júri, o Presidente declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

Definição dos parâmetros de avaliação, da ponderação e do sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento. _____

De acordo com o despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de maio de dois mil e vinte e seis, foi determinado que fossem utilizados os seguintes métodos de seleção, a saber: **Avaliação Curricular (AC) - 10%, Experiência Profissional (EP) - 40% e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 50%.** _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **10%** a Avaliação Curricular (AC), que visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos.

O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA) - 60%

Formação Profissional (FP) - 40%

$$AC = (0,60 \cdot HA) + (0,40 \cdot FP)$$

Habilitação Académica (HA): a ponderar com **60%**, por se entender que a posse de determinado nível académico confere a cada candidato um conjunto de conhecimentos e aptidões que o habilitam. Na pontuação atender-se-á ao nível da habilitação académica detida pelos candidatos, do seguinte modo: _____

Critério	Escalão	Valoração	Ponderação
Habilitação Académica	Habilitação legalmente exigida	18 valores	60%
	Habilitação superior à legalmente exigida	20 valores	

Formação Profissional (FP): a ponderar com **40%**, onde é ponderada a frequência de formação profissional, como fator que se afigura com impacto mais elevado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões, por comparação com a habilitação académica, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo caráter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência e pela finalidade e objetivos. _____

A comissão de seleção deliberou considerar apenas os cursos de formação em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover e que tenham sido realizados nos últimos 5 anos antes da data de publicitação do presente procedimento. _____

A comissão de seleção entendeu não contabilizar qualquer ação de formação não relevante para o conteúdo a prover ou cujos documentos comprovativos não sejam apresentados, pelo que não serão considerados meros certificados de participação que não contenham informação sobre a respetiva duração. Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo. _____

Para determinação do intervalo em que o candidato se enquadra, será considerado o somatório das horas de formação. _____

Critério	Valoração	Escalões	Valoração	Ponderação
Formação Profissional	Com frequência em ações de formação em áreas relevantes	≥ 1 e ≤ 15 horas	10	40%
		> 15 e ≤ 30 horas	14	
		> 30 e ≤ 40 horas	16	
		> 40	20	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **40% (quarenta por cento)** o fator experiência profissional, por se considerar que os candidatos a admitir deverão já possuir um conjunto de conhecimentos profissionais que lhes permitirão adaptar-se rapidamente ao lugar em questão. Pretende-se avaliar em que medida a experiência profissional anterior dos candidatos é relevante e deverá ter sido realizada na arte da construção civil, relacionando-se, desta forma, com o conteúdo funcional do lugar a prover, valorizando-se a experiência profissional comprovada. _____

A comissão de seleção deliberou, ainda, não atribuir qualquer valoração aos candidatos que apresentem experiência profissional em áreas que não estejam diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover. _____

Critério	Requisito	Escalões	Valoração	Ponderação
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função, desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover	Sem experiência (em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover)	0	40%
		≤ 1 ano	10	
		> 1 ano e < 2 anos	12	
		≥ 2 anos e < 3 anos	16	
		≥ 3 anos e < 4 anos	18	
		> 4 anos	20	

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EP)

A comissão de seleção deliberou que para a aplicação do segundo critério - **Entrevista Profissional de Seleção (EP)** ponderado em **50% (cinquenta por cento)**, que visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, serão avaliados os seguintes critérios:

Motivação e Interesse pelo Lugar (MIL);

Interesse pela Atualização e Valorização Profissional (IAVP);

Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE);

Compatibilidade com o Perfil do Posto de Trabalho (CPPT).

A comissão de seleção deliberou que a Entrevista terá uma duração prevista de 20 (vinte) minutos, sendo cada um dos fatores classificados de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às décimas.

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$\text{Entrevista Profissional de Seleção (50\%)} = \text{MIL} + \text{IAVP} + \text{CTE} + \text{CPPT}$$

4

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Motivação e Interesse pelo Lugar (MIL)**" correlacionar-se-ão as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo a prover. Considerar-se-á ainda o empenhamento em uma ou mais (adequadas) situações profissionais ou equiparáveis, assumindo que a sua formação profissional e vivência profissional sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às funções a prover. Este fator terá uma valoração de 0 a 20.

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Interesse pela Atualização e Valorização Profissional (IAVP)**" irá avaliar a orientação que o candidato imprimiu à sequência dos atos e formação em que participou e juízo crítico que sobre eles faz face ao impacto que a valorização profissional terá para o desempenho das funções a que se candidata, bem como no desenvolvimento pessoal. Este fator terá uma valoração 0 a 20.

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE)**" a comissão de seleção irá avaliar o conhecimento real das vantagens e inconvenientes do trabalho vivido no desenvolvimento das experiências profissionais do candidato, por um lado, e apreciar a capacidade dos candidatos de trabalharem em grupo, por outro, com a valoração de 0 a 20.

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Compatibilidade com o Perfil do Posto de Trabalho (CPPT)**" será avaliado se o perfil dos candidatos se enquadra nos conhecimentos, experiência, habilidades, atitudes e valores requeridos para o posto de trabalho a prover, com a valoração de 0 a 20.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada e têm um carácter eliminatório, pelo que a obtenção de uma nota inferior a 9,5 na avaliação curricular ou na experiência Profissional, será motivo de exclusão do procedimento de recrutamento e seleção.

A **Classificação Final** dos candidatos, resulta da aplicação dos métodos de seleção, e será expressa de 0 a 20 valores, obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final} = (10\%AC) + (40\%EP) + (50\%EPS\%)$$

Em caso de igualdade de valorações (empate) na avaliação final, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada de forma decrescente: a) em função da pontuação obtida na “Entrevista Profissional de Seleção”. Subsistindo o empate, em função da soma da valoração obtida no critério de “Experiência Profissional”. _____

Autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de maio de dois mil e vinte e seis, haverá recurso à figura de reserva de recrutamento, sendo que o presente processo é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 6 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente processo. _____

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros da comissão de seleção vai ser assinada nos termos legais. _____

O Presidente do Júri,

Pedro Gaspar Sampaio Fernandes da Silva Costa

Os Vogais

Patrícia Agostinho Pinto

Carlos Manuel Pereira Vieira