



Universidade do Minho

Serviços de Acção Social

Campus de Gualtar

4710-057 Braga - P

*Handwritten signature in blue ink*

**PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE TRÊS ASSISTENTES OPERACIONAIS PARA AS UNIDADES ALIMENTARES DOS SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º UM**

Aos vinte e um dias do mês de novembro do ano dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas e trinta minutos, na sede dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, sita no Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, reuniu a comissão de seleção do processo em epígrafe com vista ao recrutamento de (3) três trabalhadores para a carreira/categoria de assistente operacional, para exercer funções de auxiliar de alimentação / empregado bar-snack no Departamento Alimentar, autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de setembro de dois mil e dezanove e de vinte e quatro de outubro de dois mil e dezanove, cujo conteúdo funcional é o seguinte:

- Efetuar atendimento ao público;
- Executar processo de elaboração de refeições/ preparação de alimentos;
- Realizar as operações de limpeza da unidade/ serviço de copa;
- Realizar todas as atividades associadas ao sistema de segurança alimentar, qualidade e ambiente;
- Zelar pela correta gestão dos recursos manipulados;
- Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos da unidade;
- Transporte e acondicionamento de resíduos da unidade;
- Informar sobre avarias nos equipamentos/edifícios;
- Reportar ao responsável da unidade qualquer situação relacionada com a segurança alimentar, qualidade e ambiente.

Na reunião estiveram presentes:

**Presidente:** Heliana Maria Pereira da Silva, Diretora do Departamento de Apoio ao Administrador;

**Vogais:**

**1.º Vogal** — Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior;

**2.º Vogal** — Maria Lurdes da Cruz Rodrigues, Técnica Superior

Com a seguinte:

**ORDEM DE TRABALHOS**

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

Verificada a regularidade da constituição da comissão de seleção, a Presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado.

De acordo com o despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de setembro de dois mil e dezanove foi determinado que fossem utilizados os seguintes métodos de seleção, a saber: **Avaliação Curricular (AC) - 20%, Experiência Profissional (EP) - 30% e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 50%.**

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A comissão de seleção entendeu ponderar em **20% o fator Avaliação Curricular** e, não obstante a Escolaridade obrigatória ser requisito de admissão ao presente processo de seleção, considerou que a frequência de formação profissional é um 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 carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (aprendizagem, aperfeiçoamento

especialização, reciclagem, reconversão), pela heterogeneidade de entidades formadoras, ou pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação.

A comissão de seleção considerou que a posse de uma certificação escolar e profissional na área de Hotelaria e Restauração, obtida através de cursos de aprendizagem, regulados pela Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro, cursos de educação e formação, regulados pelo Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de Julho ou cursos profissionais, regulados pela Portaria n.º 235-A/2018, de 23 de agosto, aliada à frequência de ações de formação deverá ser valorada por se considerar que tal posse adequa o perfil profissional dos candidatos ao conteúdo funcional em causa.

A comissão de seleção deliberou considerar apenas os restantes cursos de formação em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (incluindo formação em práticas de higiene e fabrico e/ou HACCP e ambiental) e que tenham sido realizados nos últimos 3 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 / Fator	Valoração	Escalões	Valoração sem certificação escolar e profissional (2)	Valoração com certificação escolar e profissional (2)	Ponderação
Avaliação Curricular	Com frequência em ações de formação em áreas relevantes (1)	≥ 1 e ≤ 15 horas	10	12	20%
		> 15 e ≤ 30 horas	12	14	
		> 30 e ≤ 40 horas	14	16	
		> 40 e ≤ 50 horas	16	18	
		> 50 horas	18	20	

(1) Desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (incluindo formação em práticas de higiene e fabrico e/ou HACCP e ambiental)

(2) Na área da Hoteleira e Restauração

#### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **30% 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 está, de alguma forma, relacionada 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 / Fator	Requisito	Escalões	Valoração	Ponderação
Experiência Profissional	Experiência relevante para a função, desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover (2)	Sem experiência (em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover)	0	30%
		≤ 1 ano	10	
		> 1 ano e < 2 anos	12	

		≥ 2 anos e < 3 anos	16	
		≥ 3 anos e < 4 anos	18	
		> 4 anos	20	

*Handwritten signature and initials.*

(2) Desde que em áreas relevantes para o conteúdo funcional do lugar a prover

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**

A comissão de seleção deliberou que para a aplicação do terceiro critério - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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 Expressão, Argumentação e Fluência Verbal (CEAFV); \_\_\_\_\_

Capacidade de Trabalho em Equipa (STE); \_\_\_\_\_

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

A comissão de seleção deliberou que a Entrevista Profissional de seleção 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:

**Entrevista Profissional de Seleção (50%) = MIL + IAVP + CEAFV + STE + CPPT**

**5**

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 Expressão, Argumentação e Fluência Verbal (CEAFV)**" será avaliada a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso ou esquema de intervenção atentos à fluência de expressão com a valoração de 0 a 20.

A comissão de seleção entendeu que no fator "**Capacidade de Trabalho em Equipa (STE)**" 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)**

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:

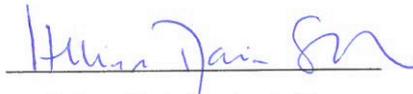
**CF = (20% AC) + (30% EP) + (50% EPS)**

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 nos critérios de “Avaliação Curricular e “Experiência Profissional”. —

Autorizado por despacho do Reitor da Universidade do Minho de dezoito de setembro de dois mil e dezanove, 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 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente processo. —

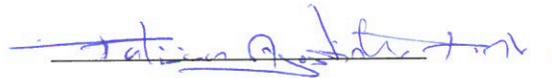
Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros da comissão de seleção vai ser assinada nos termos legais. —

**A Presidente do Júri,**

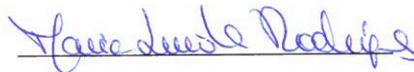


Heliana Maria Pereira da Silva

**Os Vogais**



Patrícia Agostinho Pinto



Maria Lurdes da Cruz Rodrigues