Campus de Gualtar
4710-057 Braga – P

Universidade do Minho
Serviços de Acção Social

PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE CINCO 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 Nº UM

Aos quatro dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, 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 (5) cinco 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 cinco de junho de dois mil e vinte e quatro, cujo conteúdo funcional é o seguinte:

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 e disponíveis;

Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos da unidade;

Transporte e acondicionamento de bens e resíduos da unidade;

Informar sobre avarias nos equipamentos/edifícios;

Reportar ao responsável da unidade qualquer situação relacionada com a segurança alimentar, qualidade e ambiente;

Efetuar atendimento ao público.

Na reunião estiveram presentes:

Presidente: José Alexandre Saavedra Ribeiro, Diretor do Departamento Alimentar;

Vogais:

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

2.º Vogal — Maria Lurdes Pinto Conceição, Coordenadora Técnica

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 cinco de junho de dois mil e vinte e quatro foi determinado que fossem utilizados os seguintes métodos de seleção, a saber: **Avaliação Curricular (AC) - 40% e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 60%.**

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC): 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) - 15%
Formação Profissional (FP) - 35%
Experiência Profissional (EP) - 50%.

AC=(0,15*HA)+(0,35*FP)+(0,50*EP)

Habilitação Académica (HA): a ponderar com 15%, 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	15%
	Habilitação superior à legalmente exigida	20 valores	

Formação Profissional (FP): a ponderar com 35%, 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 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 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	35%
		> 15 e ≤ 30 horas	14	
		> 30 e ≤ 40 horas	16	
		> 40	20	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A comissão de seleção entendeu ponderar em **50% 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	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	50%
		≤ 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 (E) -

A comissão de seleção deliberou que para a aplicação do segundo critério - **Entrevista Profissional de Seleção (E)** ponderado em **60% (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:

$$\textbf{Entrevista Profissional de Seleção (50\%)} = \frac{\textbf{MIL + IAVP + CEAFV + STE + CPPT}}{\textbf{5}}$$

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 = 40%*AC+60%*E

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 cinco de junho de dois mil e vinte e quatro, 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. ——

O júri deliberou criar 2 referências no presente processo de recrutamento, sendo 3 postos de trabalho para o desempenho de funções nas unidades alimentares de Braga e 2 postos de trabalho para as unidades de Guimarães, sem prejuízo do estipulado no artigo 194º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

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,

Assinado por: **José Alexandre Saavedra Ribeiro**
Num. de Identificação: 09625388
Data: 2024.09.04 11:35:01 +01'00'

José Alexandre Saavedra Ribeiro

Os Vogais

Assinado por: **PATRÍCIA AGOSTINHO PINTO**
Num. de Identificação: 09464725
Data: 2024.09.04 11:37:31+01'00'

Patrícia Agostinho Pinto

Assinado por: **MARIA DE LURDES PINTO DA CONCEIÇÃO**
Num. de Identificação: 10050473
Data: 2024.09.04 11:36:37+01'00'

Maria Lurdes Pinto Conceição