

Procedimento Concursal: A termo Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior Informática Outro Indeterminado Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior Informática Outro

Local	Nas instalações da Escola Superior de Hotelaria e Turismo (ESHT) do Instituto Politécnico do Porto (P.PORTO)		
Área	Laboratório de Hotelaria e Restauração.	N.º Postos	1
Júri	Presidente	Mónica Pereira de Oliveira, Vice-Presidente da ESHT/P.PORTO	
	Vogal efetivo	José António Costa Alves da Silva, Professor Adjunto da ESHT/P.PORTO	
	Vogal efetivo	Rui Pedro Rei da Fonseca, Professor Adjunto Convidado da ESHT/P.PORTO	
Ordem de trabalhos	1. Requisitos de admissão; 2. Definição dos Requisitos Especiais de Admissão; 3. Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e dos sistemas de valoração dos métodos de seleção.		

1. Requisitos de admissão

Podem candidatar-se ao presente procedimento indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, reúnam, para além de outros que a lei preveja, os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2. Requisitos Especiais de Admissão

O Júri deliberou admitir candidatos com 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos: experiência mínima de um ano nas funções referidas no Edital de concurso, carta de condução, domínio da língua inglesa e experiência em ferramentas informáticas.

3. Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e dos sistemas de valoração dos métodos de seleção.

Face às necessidades funcionais acima referenciadas e à importância que assume o seu célere suprimento no contexto do regular funcionamento dos serviços, o presente recrutamento tem caráter urgente, pelo que os métodos de seleção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma.

3.1. No recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

- **Avaliação curricular (AC)** incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

- **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função, aos candidatos aprovados na AC.

Os métodos referidos nos pontos anteriores podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

A classificação final (CF) dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% (AC) + 50\% (EAC)$$

Avaliação Curricular

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas e profissionais, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

Este fator é valorado de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = (3EP+AD+HAB+FP)/6$$

em que:

- EP – Experiência profissional
- AD – Avaliação de desempenho
- HAB – Habilitação académica
- FP – Formação profissional

Com a avaliação da **Experiência Profissional (EP)** pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Experiência profissional na área relacionada com a atividade principal do posto de trabalho	Experiência profissional em outras áreas
Até 1 ano: 3 valores	Até 1 ano: 1 valor
Superior a 1 ano e até 2 anos: 6 valores	Superior a 1 ano e até 2 anos: 2 valores
Superior a 2 e até 5 anos: 12 valores	Superior a 2 e até 5 anos: 6 valores
Superior a 5 anos: 18 valores	Superior a 5 anos: 10 valores

As **Habilitações Académicas (HAB)** exigidas no presente procedimento são o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, carta de condução, domínio da língua inglesa e experiência em ferramentas informáticas.

As habilitações literárias serão valoradas da seguinte forma:

- 12.º Ano ou curso que lhe seja equiparado, ou habilitação superior: 20 valores

Na **Formação Profissional (FP)** serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Duração das ações de formação

Sem formação	Até 23 horas	Entre 24 e 35 horas	Entre 36 e 89 horas	Entre 90 e 179 horas	Pelo menos 180
0 valores	0,25 valores cada	0,50 valores cada	0,75 valores cada	1 valores cada	1,25 valores cada

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas de duração da ação.

O parâmetro da **Avaliação de Desempenho (AD)** será avaliado através dos resultados da avaliação de desempenho dos biênios 2018-19 e 2019-2020, quando disponível, até ao máximo de 20 valores:

- Por cada Desempenho Relevante: 5 pontos
- Por cada Desempenho Adequado (ou declaração da sua inexistência por parte do organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou documento comprovativo da sua solicitação): 3 pontos
- Por cada Desempenho Inadequado: 0 pontos

Para a avaliação deste parâmetro apenas serão consideradas as cópias das avaliações ou declaração do representante máximo da unidade orgânica com essa informação.

Entrevista de avaliação das competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

$$EAC = (2MD + 2CR + 2OI + DL + RI + CE) / 9$$

em que:

MD – Motivação e disponibilidade para o desempenho da função

CR – Capacidade de resolução de problemas

OI – Orientação para a inovação e qualidade

DL – Domínio da língua inglesa

RI – Relacionamento interpessoal

CE – Capacidade de expressão verbal

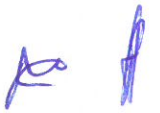
- Motivação e disponibilidade para o desempenho da função (MD): Neste item procurar-se-á averiguar as motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.
- Capacidade de resolução de problemas (CR): Neste item avaliar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações hipotéticas a nível profissional.
- Orientação para a inovação e qualidade (OI): Neste item avaliar-se-á capacidade crítica e de apresentação de sugestões de novas práticas de trabalho e de melhorias no serviço.
- Domínio da língua inglesa (DL): Neste item avaliar-se-á o grau de compreensão e de expressão verbal usando a língua inglesa durante a entrevista, durante alguns momentos da entrevista.
- Relacionamento interpessoal (RI): Considerar-se-á neste item a postura e de estabelecimento de relação, no momento da entrevista Neste item avaliar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação perante situações hipotéticas a nível profissional.
- Capacidade de expressão verbal (CE): Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.

- 3.2. No recrutamento dos restantes candidatos (sem vínculo de emprego público ou os candidatos com esse vínculo que, por declaração escrita afastaram os métodos descritos no ponto 12.1., ou ainda para os que estão a executar atividades diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho em causa) são métodos de seleção a prova de conhecimentos - PC (destinadas a avaliar as competências necessárias ao exercício da função, e Avaliação Psicológica (AP), e como método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) aos candidatos que obtiverem aprovação (pelo menos 9,50 valores) na PC e na AP.

A classificação final (CF) dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% (PC) + 30\% (AP) + 30\% (EPS)$$

A prova de conhecimentos(PC) visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem dos conhecimentos técnicos necessários ao exercício da função. É adotada a escala de valoração de 0 a 20 com expressão até às centésimas, tendo caráter eliminatório, para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores. A prova de conhecimentos revestira a forma escrita, em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as



exigências da função, constituída por perguntas diretas e de escolha múltipla, versando sobre os temas identificados abaixo, e que se associa a correspondente legislação e prática, com a duração máxima 90 minutos.
Relativamente às questões de escolha múltipla, serão valoradas as respostas certas, descontadas as erradas, e não valoradas as questões não respondidas.

Temas da prova de conhecimentos:

- Tema 1: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Tema 2: RJIES – Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior
- Tema 3: Estatutos do Instituto Politécnico do Porto
- Tema 4: Estatutos da Escola Superior de Hotelaria e Turismo
- Tema 5: CPA – Código do Procedimento Administrativo
- Tema 6: Medidas de modernização administrativa
- Tema 7: Organização do IPP e sua localização
- Tema 8: Protocolo empresarial e académico
- Tema 9: Mise en place de restaurante e cozinha;
- Tema 10: Organização de Eventos;
- Tema 11: Gestão de Economato.

Bibliografia/Legislação de suporte:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
- c) Despacho Normativo n.º 5/2009, de 26 de janeiro de 2009;
- d) Despacho n.º 15831/2009, de 10 julho de 2009;
- e) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- f) Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril de 1999;
- g) Decreto-Lei 185/81, de 1 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto (com republicação), alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio;
- h) Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de agosto;
- i) Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto. Lei das precedências do Protocolo do Estado Português;
- j) Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março. Estabelece as regras sobre o uso da Bandeira Nacional;
- k) Amaral, I. (2005). Imagem e sucesso: Guia de Protocolo para empresas. Edições Verbo, 7.ª edição;
- l) Mesquita, A., Romero, Z., Pinto, S., Neves, E., Castro, E. (2009). Protocolo e etiqueta organizacional: Projeto InterCom. ISCAP;
- m) Marques, J. Albano (2007). Manual de hotelaria: políticas e procedimentos;
- n) Marques, J. (2007). Introdução à Hotelaria. Livraria Civilização Editora. Porto.
- o) Marques, J. (2008). Manual de Gastronomia. Livraria Civilização Editora. Porto.
- n) Cracknell, H. L; Kaufmann, R.J., co-autor; NOBIS, G., co-autor; PEREIRA, Maria Teresa Costa Pinto, trad.(1993). Catering: Manual Prático e Profissional da Indústria Hoteleira;
- p) Janeiro, J. (2004). Guia Técnico de Hotelaria? A Arte e a Ciência dos Modernos Serviços de Restaurante. 4ª edição. Edições Cetop. Lisboa.
- q) Joaquim António Janeiro; colab. Norberto Duarte (1997). Manual de Cafeteria;
- r) Julian, K. (1994). Manual de Bebidas: Vendas e Serviços;
- s) Pedro, Filipe; [et al.] (2005). Gestão de Eventos;
- t) Crolais, Michel (19--). Gestão integrada dos stocks;
- u) www.ipp.pt.
- v) www.esht.ipp.pt

Avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Será realizado com base em testes psicotécnicos por entidade especializada pública ou privada.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional, a motivação e disponibilidade para a função, os conhecimentos de língua inglesa e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = (2MD+3EP+DL+RI+CE)/8$$

em que:

MD – Motivação e disponibilidade para o desempenho da função

EP– Experiência profissional

DL – Domínio da língua inglesa

RI – Relacionamento interpessoal

CE – Capacidade de expressão verbal

- Motivação e disponibilidade para o desempenho da função (MD): Neste item procurar-se-á averiguar as motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.

- Experiência profissional (EP): Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação em função de conhecimentos adquiridos.

- Domínio da língua inglesa (DL): Neste item avaliar-se-á o grau de compreensão e de expressão verbal usando a língua inglesa.

- Relacionamento Interpessoal (RI): Considerar-se-á neste item a postura e de estabelecimento de relação, no momento da entrevista.

- Capacidade de expressão verbal (CE): Apreciará a facilidade de expressão, assim como a capacidade de argumentação e fundamentação das suas respostas.

3.3. Exclusão

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, aos métodos de seleção (entrevista de avaliação de competências, para os candidatos com vínculo de emprego público ou prova de conhecimentos e entrevista profissional de seleção, aos restantes candidatos) independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

3.4. Critérios de Ordenação Preferencial

4. Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso a igualdade ainda persista deverá ser feito o desempate por votação do Júri, em caso de empate cabe ao presidente do júri o voto de qualidade.

Lida esta ata e considerada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente do júri
Mónica Pereira de Oliveira

Vogal efetivo
José António Costa Alves da Silva

Vogal efetivo
Rui Pedro Rei da Fonseca