

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos quinze dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas 14h00m, reuniram nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra, os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, João Carlos Gomes Lobato, Administrador dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Ana Paula de Curvelo e Baeta Lopes, Técnica Superior dos Serviços de Ação Social do IPC e Marta Isabel Peixoto Guimarães da Cruz Correia, Coordenadora da Unidade de Apoios Sociais Diretos (UASD) dos Serviços de Ação Social do IPC, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra na Escola Superior de Gestão de Oliveira do Hospital, com a seguinte caracterização:

- Preparação de balcão para o fornecimento e distribuição de serviço de alimentação;
- Limpeza dos balcões de distribuição de serviço de alimentação, incluindo utensílios utilizados nas exposições e distribuição, no respeito pelos princípios previstos no sistema HACCP;
- Recolha de tabuleiros e utensílios utilizados de serviço de alimentação, quer em linha de self ou em serviço de mesa;
- Serviço geral de copa, incluindo a preparação para pré-lavagem, lavagem e recolha de todos os equipamentos e utensílios sujeitos a higienização, quer seja automática ou manual;
- Limpeza de salas, cozinhas, copas e quaisquer outros espaços normalmente usados pelos SASIPC, incluindo espaços comuns ou de uso geral;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização;
- Colaboração na elaboração de fichas técnicas dos produtos serviço de alimentação;
- Preparação e acondicionamento das matérias-primas utilizadas nos serviços de alimentação;
- Preparação e acondicionamento dos produtos alimentares servidos nos balcões do serviço de alimentação;
- Colaboração na gestão de stocks, nomeadamente, receção, armazenamento dos bens alimentares e não alimentares utilizadas no serviço de alimentação;
- Colaboração na realização de inventários periódicos às existências de bens alimentares e não alimentares;
- Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

Requisitos preferenciais

- a) Formação técnico-profissional em restauração/bar;
- b) Experiência profissional em funções similares, com o mínimo de 1 ano.

Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho, exarado a 24/05/2021 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual) e considerado que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

a. Habilitação académica	
20	Licenciatura ou grau superior
16	12.º ano de escolaridade ou equivalente
12	Escolaridade obrigatória
b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>/= 200 Horas
16	>/= 150 Horas e < 200 Horas
12	>/= 100 Horas e < 150 Horas
8	< 100 Horas
0	Sem formação profissional
c. Experiência profissional, últimos 5 anos, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
20	≥ 3 Anos
16	≥ 2 Anos < 3 Anos
12	≥ 1 Anos < 2 Anos
0	Sem experiência profissional
d. Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos	
20	2 menções de Desempenho Excelente obtidas nos últimos 3 anos – sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente
15	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado
10	2 ou 3 menções de Desempenho Adequado / Bom ou Necessita de Desenvolvimento obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente e candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 40 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 20 \%) + (d \times 20 \%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- b. Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.
- d. Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d) : 4$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Assim, as tranches serão compostas por 10 candidatos.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem caráter eliminatório.

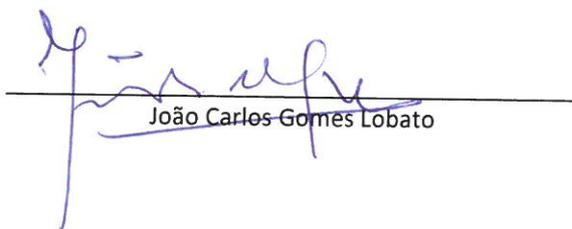
Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

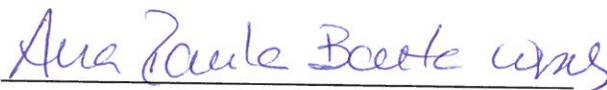
Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente


João Carlos Gomes Lobato

Vogais


Ana Paula de Curvelo e Baeta Lopes


Marta Isabel Peixoto Guimarães da Cruz Correia

Anexo I

Legislação:

- Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra – Despacho Normativo n.º 6/2019, de 14 de março;
- Estatutos dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra - Despacho n.º 6082/2020 de 4 de junho de 2020
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 relativo à higiene dos géneros alimentícios;
- Regulamento (CE) n.º 853/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 que estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;
- Regulamento (CE) n.º 854/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 que estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal destinados ao consumo humano;

Bibliografia:

Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar para a pequena restauração e bebidas - https://ahresp.com/app/uploads/2018/10/Codigo-CBPH_AHRESP.pdf

Em toda a legislação mencionada deverão ser consideradas as versões atualmente vigentes.

Observação:

No decurso da prova de conhecimentos:

- É permitida a consulta da legislação, não anotada e a consulta da bibliografia indicada;
- Não é permitida a utilização de equipamentos tecnológicos.