

[Handwritten signatures and initials]

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado – Licenciado em Turismo, Lazer e Património

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Dra. Manuela Passos Silva, Assessora do Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, pelos vogais efetivos, Dr. ^a Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, e Dr. José Manuel Lira, gerente da empresa Galima, Lda reunido a 15 de Maio de 2019, no Navio Museu Gil Eannes, Doca Comercial, 4900 - 321 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher a um posto de trabalho para um licenciado em Turismo, Lazer e Património modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado.

No método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação (F)
- Experiência Profissional (EP)
- Conhecimentos – (C)

CrITÉrios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula

$$AC = \frac{HAB + F + EP + C}{4}$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Licenciatura — 10 valores;
- Habilitação superior na área de turismo – 20 valores.

F = Formação na área de turismo

Cada dia 4 valores até ao máximo de 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nomeadamente trabalho na área de divulgação turística, promoção de eventos, participação em feiras, guia turística;

1 Ano — 10 valores;

2 Anos — 15 valores;

3 Anos – 20 valores

Conhecimentos de línguas estrangeiras, nomeadamente inglês e espanhol

1 Idioma – 10 valores

2 Idiomas – 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. Serão admitidos à entrevista profissional de selecção as duas melhores valorações curriculares.

2) A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

2.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 10%):

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 20%):

- a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em se candidata (ponderação de 45%):

- f) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- g) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- h) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
- i) Experiência relevante – bom (16 valores)
- j) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 25%):

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)

e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

$$CF = (0,40*AC) + (0,60*EPS)$$

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 15 de Maio de 2019.

