

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho sem termo – Licenciado em Turismo.

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Dra. Hirondina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo e pelos vogais efetivos Dr. José Manuel Lira, gerente da empresa Galima, Lda., e Dra. Sarah Ferreira de Sousa, do serviço de marketing e promoção da Fundação Gil Eannes, FP, reunido a 13 de junho de 2024, 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 à seleção dos candidatos a preencher a um posto de trabalho para um Licenciado em Turismo na modalidade de contrato individual de trabalho a meio período sem termo.

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 superior na área de turismo – 20 valores;

F = Formação na área de turismo e outras áreas de interesse

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 e guia turístico.

Até 1 ano – 10 valores

Mais de 1 ano e menos de 2 anos – 15 valores

Mais de 2 anos e menos de 3 anos – 20 valores

Navio-Hospital
Gil Eannes

Conhecimentos

Línguas estrangeiras, nomeadamente inglês, espanhol ou francês

Idiomas – 5 valores

Outros conhecimentos – 15 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), considerando-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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%):

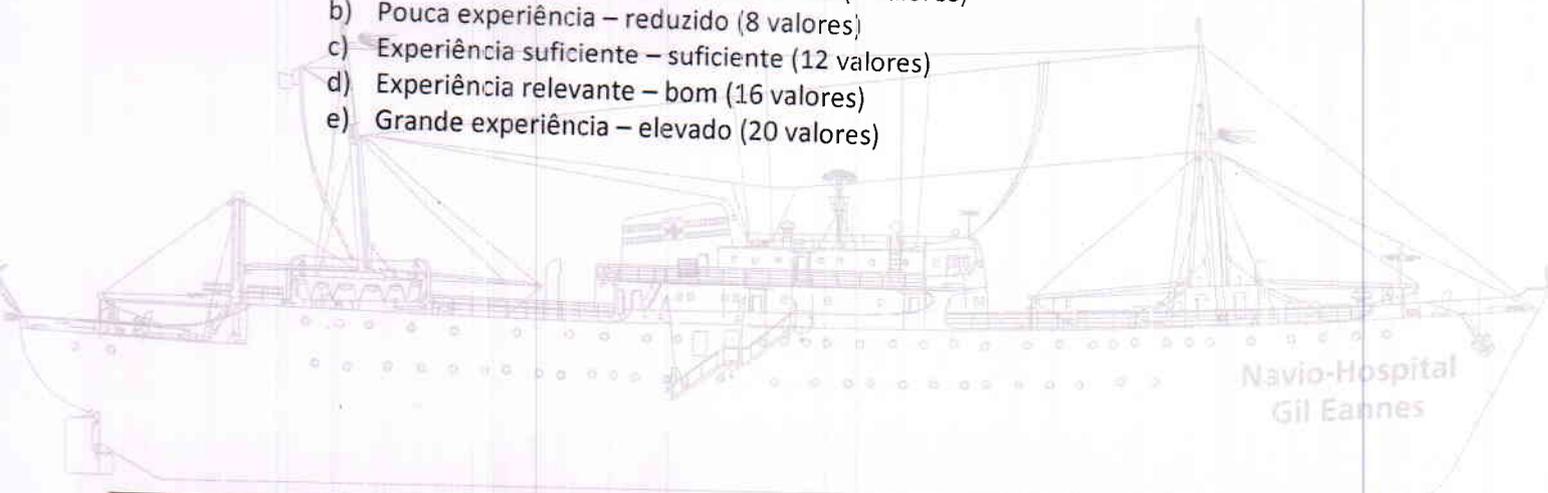
- a) Atitude desadequada – classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – classificação: elevado (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 ou 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 que se candidata (ponderação de 45%)

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência – elevado (20 valores)



Navio-Hospital
Gil Eannes

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%):

- Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- 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 completem 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

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final

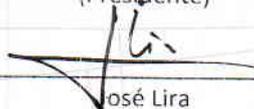
Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

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, 13 de junho de 2024



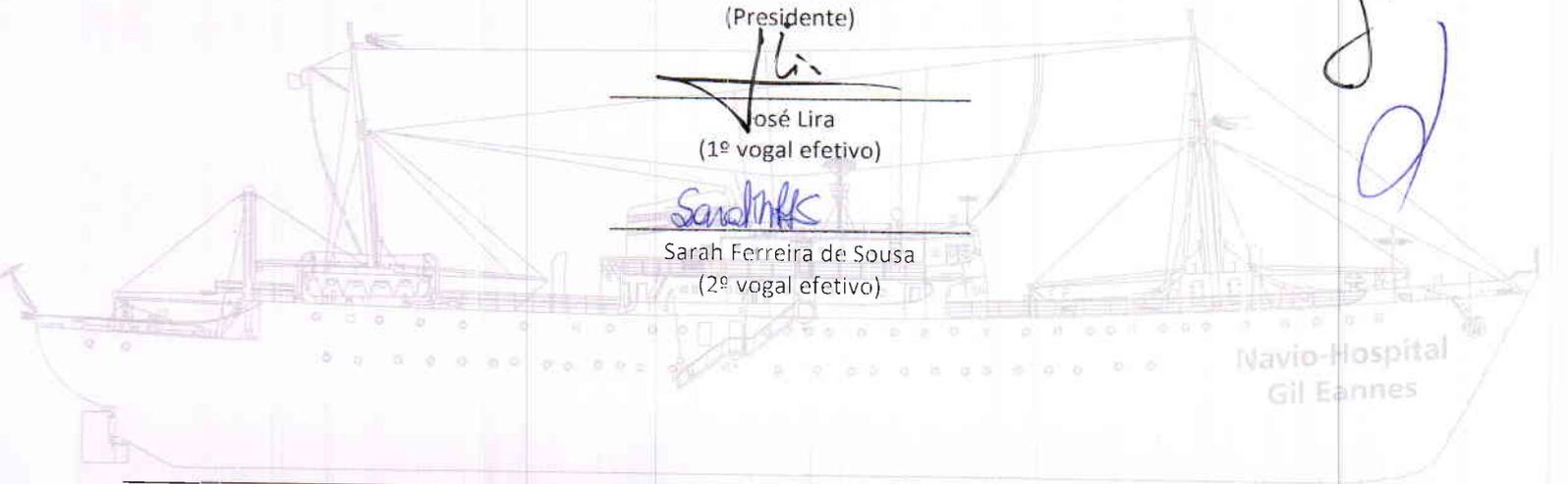
Hironidina Machado
(Presidente)



José Lira
(1º vogal efetivo)



Sarah Ferreira de Sousa
(2º vogal efetivo)



Navio-Hospital
Gil Eannes