

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO DE UM(A) EMPREGADO(A) DE BAR, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, POR TEMPO DETERMINADO (TERMO CERTO):

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1) Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

$$AC = (HA \times 0,30) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,50)$$

Sendo:

Habilitação Académica (HA): Neste item pondera-se a titularidade do grau habilitacional e/ou académico dos candidatos:

Escolaridade obrigatória: 14 valores

Habilitação superior à escolaridade obrigatória: 20 valores.

Observação: A escolaridade obrigatória é aferida em função da idade, de acordo com a respetiva data de nascimento:

Até 31 de dezembro de 1966: 4 (quatro) anos de escolaridade

Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980: 6 (seis) anos de escolaridade

Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994: 9 (nove) anos de escolaridade

A partir de 1 de janeiro de 1995: 12 (doze) anos de escolaridade.

Formação Profissional (FP): Neste item consideram-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (incluindo as pós-graduações) relacionadas com as concretas exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas.

Serão atribuídas as seguintes pontuações, uma vez somadas todas as horas de formação:

Até 20 horas: 10 valores

De 21 a 40 horas: 13 valores

De 41 a 60 horas: 16 valores

Superior a 60 horas: 20 valores.

Observação: Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte: 1 (um) dia

equivalerá a 6 (seis) horas, 1 (uma) semana equivalerá a 30 (trinta) horas e 1 (um) mês equivalerá a 120 (cento e vinte) horas.

Experiência profissional (EP): Neste item será ponderada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência: 8 valores

Com experiência até 2 anos: 11 valores

Com experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 6 anos: 14 valores

Com experiência superior a 6 anos e igual ou inferior 10 anos: 17 valores

Com experiência superior a 10 anos: 20 valores

Observação: Apenas serão contabilizados os aspetos curriculares devidamente comprovados, mediante a junção de certificado ou declaração emitida pelas entidades competentes. A mera menção das habilitações, formação ou experiência profissional no *curriculum vitae* não será alvo de ponderação.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento.

2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *infra* definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência das competências em análise, avaliadas segundo os seguintes níveis de classificação: *Elevado* (20 valores), *Bom* (16 valores), *Suficiente* (12 valores), *Reduzido* (8 valores) e *Insuficiente* (4 valores).

As competências a avaliar serão as seguintes:

Competência 1 (C1): Capacidade Técnica

Competência 2 (C2): Capacidade de Comunicação

Competência 3 (C3): Capacidade de Dinamismo

Competência 4 (C4): Relacionamento Interpessoal.

Na **Capacidade Técnica** avaliar-se-á o modo como o candidato procura responder às questões técnicas colocadas, os elementos que toma em conta para enquadrar a questão e as soluções que propõe.

Em que:

Elevado: Responde às questões colocadas com elevado rigor técnico e corretamente, demonstrando amplo conhecimento.

Bom: Responde às questões colocadas com bons níveis de rigor técnico, mas sem demonstrar um grau de conhecimento amplo.

Suficiente: Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de rigor técnico, de modo incompleto ou revelando alguma insegurança no discurso.

Reduzido: Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de rigor técnico, cometendo diversos erros técnicos.

Insuficiente: Responde às questões colocadas sem qualquer rigor técnico, cometendo erros e sem manifestar qualquer domínio da área.

Na **Capacidade de Comunicação** analisar-se-á a clareza, objetividade e a sequência lógica do discurso usado, bem como a riqueza de vocabulário e a transmissão clara de pensamentos; avaliar-se-á também a clareza na expressão do raciocínio no diálogo ao longo da entrevista, sem divagações ou afastamento do objeto do diálogo e das questões introduzidas pelo júri.

Em que:

Elevado: Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Bom: Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Suficiente: Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Reduzido: Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Insuficiente: Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

Na **Capacidade de Dinamismo** analisar-se-á a determinação do discurso usado pelo candidato, a proatividade, denotando capacidade de flexibilidade, cenarização futura, de forma correta e plausível e demonstra capacidade de trabalho sob pressão.

Em que:

Elevado: Revela elevado grau de proatividade, denotando elevada capacidade de flexibilidade, cenarização futura, de forma correta e plausível e demonstra elevada capacidade de trabalho sob pressão.

Bom: Revela bom grau de proatividade, denotando boa capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e demonstra boa capacidade de trabalho sob pressão.

Suficiente: Revela suficiente grau de proatividade, denotando capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e demonstra capacidade de trabalho sob pressão.

Reduzido: Revela reduzida proatividade, denotando pouca capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e evidencia pouca capacidade de trabalho sob pressão.

Insuficiente: Não revela qualquer domínio das características anteriores.

No **Relacionamento Interpessoal** será avaliada a capacidade para interagir com pessoas em contextos profissionais e sociais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Em que:

Elevado: Revela elevado grau de interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e adotando soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Bom: Revela boa interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento, mas evidencia poucas soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Suficiente: Revela suficiente interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude pouco facilitadora do relacionamento e evidencia poucas soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Reduzido: Revela pouca interação, tendo uma atitude introvertida no relacionamento e não evidencia soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Insuficiente: Não revela qualquer das características anteriores.

A classificação de cada um destes itens far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista, sendo atribuído um exemplar a cada membro do júri. Cada elemento do júri fundamentará de modo suficiente as pontuações atribuídas em cada subfactor de avaliação.

| Competências | Elevado | Bom | Suficiente | Reduzido | Insuficiente |
|-----------------------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| | 20 valores | 16 valores | 12 valores | 8 valores | 4 valores |
| Capacidade Técnica | | | | | |
| Capacidade de Comunicação | | | | | |
| Capacidade de Dinamismo | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |

As classificações finais a atribuir em cada um dos subfactores será a que o júri considerar por unanimidade e, no caso de não haver unanimidade da classificação a atribuir, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro nos subfactores em que não exista unanimidade.

A classificação do método Entrevista de Avaliação de Competências será obtida da seguinte forma:

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4 / 4$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências na hora e dia para que sejam convocados e, bem assim, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

Classificação Final:

A classificação final a atribuir aos candidatos será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula matemática:

$$CF = (0,6 \times AC) + (0,4 \times EAC)$$

Sendo:

CF: Classificação final

AC: Avaliação Curricular

EAC: Entrevista de Avaliação de Competências

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos.

Em caso de igualdade de classificações dos candidatos atender-se-á à maior pontuação obtida na Avaliação Curricular, por se tratar do critério com maior peso percentual na avaliação final.