

Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista, a ocupação, **por tempo indeterminado**, de **19 postos de trabalho**, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da **Termalistur – Termas de São Pedro do Sul E.M.S.A.**

1. Na sequência da deliberação da reunião do Conselho de Administração, de 16 de outubro de 2023, torna-se público pelo aviso E.M.S.A – TM-I02344/23, que se determina o início do seguinte Procedimento Concursal.

1. A Termalistur – Termas de São Pedro do Sul, E.M., S.A. visa promover um procedimento público e justo, no qual sejam garantidos os princípios da igualdade, da liberdade e do mérito/objetividade. O posto de trabalho, caracterizado, nos termos do mapa de pessoal constitui um elemento essencial da decisão de recrutamento e uma garantia fundamental da sua realização com imparcialidade. O concurso visará um procedimento concorrencial de seleção, mediante a avaliação comparativa dos vários interessados e por aplicação de critérios objetivos relativos às características do emprego em causa e aos deveres e obrigações associados à respetiva prestação de trabalho, de idoneidade pessoal e capacidade técnica.

2. Referência A) - Procedimento concursal comum de recrutamento, tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de **02 postos de trabalho** não ocupados no mapa de pessoal da Termalistur;

a) Carreira/categoria **Rececionista** para o exercício de funções sob a Direção Operacional na Área de Prestação Serviços Termas.

b) Nº máximo de trabalhadores a recrutar: **02**;

c) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou a executar: Dedicar-se à atividade de rececionista, nomeadamente ao atendimento telefónico, na prestação de todas as informações e apoio aos utentes, na marcação de consultas, encaminhamento das chamadas para os diversos sectores e divulgação dos produtos e atividades termas. A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

d) Local e horário de trabalho: Localiza-se na Termalistur – Termas de São Pedro do Sul, E.M., S.A., no horário que estiver em vigor na Unidade Orgânica a que pertence.

e) Modalidade do contrato de trabalho: Contrato por tempo indeterminado

f) Posicionamento remuneratório: Tabela Salarial da Empresa índice **5.a)** (792,85€).

g) Quota de emprego para candidatos com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%. O candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação.

h) Requisitos de admissão, a preencher **cumulativamente**:

Requisitos gerais:

i) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial: nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial:

ii) 18 Anos de idade completos:

iii) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções:

iv) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos especiais, a preencher **cumulativamente**:

vi) Habilitações académicas exigidas: É exigida a titularidade de escolaridade obrigatória: adequada experiência profissional, na área pretendida:

2.1 Não são admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva dos graus académicos e habilitacionais mencionados no ponto anterior.

2.2 A não titularidade dos requisitos previstos, que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

2.3 Dado que o preenchimento dos requisitos é cumulativo, o não preenchimento do 1º obsta à verificação do 2º.

3. Referência B) - Procedimento concursal comum de recrutamento, tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de **05 postos de trabalho** não ocupados no mapa de pessoal da Termalístur;

a) Carreira/categoria **Auxiliar de Serviços Gerais** para o exercício de funções sob a Direção Operacional na Área de Prestação Serviços Termiais.

b) Nº máximo de trabalhadores a recrutar: **05**;

c) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou a executar: Exercer as tarefas específicas desta categoria, nomeadamente as relacionadas com a execução da limpeza e conservação de instalações e equipamento, auxiliar nas cargas e descargas, realizar tarefas de arrumação, distribuição e executar outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e auxiliar outras categorias.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

d) Local e horário de trabalho: Localiza-se na Termalístur – Termas de São Pedro do Sul, E.M., S.A., no horário que estiver em vigor na Unidade Orgânica a que pertence.

e) Modalidade do contrato de trabalho: Contrato por tempo indeterminado

f) Posicionamento remuneratório: Tabela Salarial da Empresa índice **5 (769.20€)**.

g) Quota de emprego para candidatos com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%. O candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação.

h) Requisitos de admissão, a preencher **cumulativamente**:

Requisitos gerais:

(i) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

(ii) 18 Anos de idade completos;

(iii) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

(iv) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos especiais, a preencher **cumulativamente**:

(v) Habilitações académicas exigidas: É exigida a titularidade de escolaridade obrigatória;

(vi) Adequada experiência profissional, na área pretendida;

3.1 Não são admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva dos graus académicos e habilitacionais mencionados no ponto anterior.

3.2 A não titularidade dos requisitos previstos, que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

3.3 Dado que o preenchimento dos requisitos é cumulativo, o não preenchimento do 1º obsta à verificação do 2º.

4 Referência C) - Procedimento concursal comum de recrutamento, tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de **12 postos de trabalho** não ocupados no mapa de pessoal da Termalístur;

a) Carreira/categoria **Operador de Hidrobalneoterapia** para o exercício de funções sob a Direção Operacional na Área de Prestação Serviços Termais;

b) Nº máximo de trabalhadores a recrutar: **12**;

e) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou a executar: Dedicar-se à execução de tratamentos prescritos pelo corpo clínico, assim como às funções relacionadas com a preparação, manutenção e higienização dos equipamentos e espaços relacionados com a atividade, e ainda outras que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas. A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

d) Local e horário de trabalho: Localiza-se na Termalístur – Termas de São Pedro do Sul, E.M., S.A., no horário que estiver em vigor na Unidade Orgânica a que pertence.

e) Modalidade do contrato de trabalho: Contrato por tempo indeterminado.

f) Posicionamento remuneratório: Tabela Salarial da Empresa índice **5 (769.20€)**.

g) Quota de emprego para candidatos com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%. O candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação.

h) Requisitos de admissão, a preencher **cumulativamente**:

Requisitos gerais:

(i) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

(ii) 18 Anos de idade completos;

(iii) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; iv) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos especiais, a preencher **cumulativamente**:

(v) Habilitações académicas exigidas: É exigida a titularidade de escolaridade obrigatória;

(vi) Adequada experiência profissional, na área pretendida;

4.1 Não são admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva dos graus académicos e habilitacionais mencionados no ponto anterior.

4.2 A não titularidade dos requisitos previstos, que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

4.3 Dado que o preenchimento dos requisitos é cumulativo, o não preenchimento do 1º obsta à verificação do 2º.

5. Formalização de candidaturas para as referências A), B) e C):

5.1 Prazo: Entre o dia 20 de novembro de 2023 e 11 de dezembro de 2023

5.2 Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário obrigatório, em modelo próprio fornecido pela empresa, em suporte de papel ou eletrónico:

5.3. Local: Pessoalmente, nas instalações da Termalitur, durante o horário normal de funcionamento; Por correio eletrónico; Por correio postal, em carta registada com aviso de receção com as indicações: Termalitur – Termas de São Pedro do Sul, E.M..S.A. Praça Dr. António José de Almeida 3660-692 Várzea SPS, a expedir impreterivelmente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, e com a identificação da referência do procedimento concursal a que se candidata no envelope;

5.4 Documentos exigidos para admissão: As candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à comprovação da titularidade dos requisitos previstos, nomeadamente *curriculum vitae*, devidamente atualizado, detalhado e organizado de forma a facilitar e a possibilitar a sua correta apreciação, devendo este ser rubricado, datado e assinado, e ainda, o *certificado de habilitações académicas*.

5.4.1 A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

5.4.2 A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

5.5 Recrutamento: Não serão admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal.

6. Júri: O júri é composto por um Presidente e por dois Vogais, variando consoante a referência em causa.

Referência A) **Presidente:** – Diretora dos Serviços Operacionais. **1.º Vogal efetivo:** Marlene Isabel Almeida Marques – Chefe de Serviço e **2.º Vogal efetivo:** Anabela Santos de Jesus Almeida – Coordenadora de Serviço

Referência B) **Presidente:** Dra. Ana Isabel Santos Tavares Jorge – Diretora dos Serviços Operacionais **1.º Vogal efetivo:** Marlene Isabel Almeida Marques – Chefe de Serviço e **2.º Vogal efetivo:** Arminda Cristina Costa Figueiredo – Coordenadora de Serviço.

Referência C) **Presidente:** Dra. Ana Isabel Santos Tavares Jorge – Diretora dos Serviços Operacionais **1.º Vogal efetivo:** Marlene Isabel Almeida Marques – Chefe de Serviço. **2.º Vogal efetivo:** Pedro João Rodrigues Páscoa – Coordenador de Serviço.

7. Os candidatos tem direito de acesso ao respetivo processo, no exercício do direito à informação procedimental, independentemente da fase do concurso em que se encontrar.

7.1 Local/Serviço/Sujeitos onde o processo do concurso pode ser consultado: Nas instalações da Termalstur, nomeadamente nos Serviços dos Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento;

8. A Termalstur - Termas de São Pedro do Sul, E.M., S.A assegura a todos os candidatos:
- O Direito a não ser excluído por outros motivos que não seja a falta de requisitos adequados à função; - O Direito de não ser discriminado, nem sujeito a tratamento diferenciado com base em regras e critérios irrelevantes; - O Direito de não ser preterido, na seleção, senão por critérios objetivos; - O Direito a condições de igualdade, na comparação com os demais candidatos e, portanto, à igualdade de oportunidade na disputa dos respetivos empregos; - O Direito à transparência, segundo a qual, toda a informação relativa ao procedimento estará concentrada e disponível, em cada momento, através das atas à medida que estas forem sendo elaboradas, na página eletrónica da empresa.

9. Fase de Admissão e Exclusão dos Candidatos – **Apreciação das candidaturas**

9.1 Terminado o prazo para a apresentação das candidaturas, procede-se, nos *10 dias úteis seguintes*, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos do concurso para as referências A), B), C. A exclusão é obstativa do prosseguimento no concurso, impedindo os candidatos de demonstrar os seus méritos e/ou capacidades.

9.2 Duas são as causas de exclusão:

(i) o não preenchimento dos requisitos gerais ou especiais, exigidos para cada referência de recrutamento, assim como a não apresentação dos documentos exigidos, quando o mesmo impossibilite a sua admissão ou avaliação;

(ii) a não apresentação da candidatura dentro do prazo;

9.3 A tarefa de verificação de requisitos, dado o seu caráter certificativo e vinculado não demanda a intervenção do júri, sendo assegurada pelos serviços dos Recursos Humanos.

9.4 Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos *cinco dias úteis seguintes* à conclusão do procedimento anterior, convocam-se os candidatos, por notificação pessoal e disponibilização na página eletrônica e, iniciam-se os procedimentos relativos à avaliação. No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

9.5 Havendo lugar à exclusão de candidatos, nos *cinco dias úteis seguintes* à conclusão do procedimento anterior, os candidatos são notificados, por notificação pessoal, para a realização da **audiência dos interessados**. A audiência dos interessados a realizar-se será uma audiência escrita. Devendo desta forma, no prazo de *10 dias úteis a contar da data da notificação pessoal*, os candidatos excluídos dizerem o que se lhes oferecer. Para tal na notificação irão fornecidos os elementos necessários para que os interessados fiquem a conhecer todos os aspetos relevantes para a decisão, indicando também as horas e o local onde o processo poderá ser consultado. Na resposta, os interessados podem pronunciar-se sobre as questões que constituem o objeto do procedimento. Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de *10 dias úteis*.

10. Fase de Seleção – Início da utilização dos métodos de seleção

10.1 A seleção terá como objetivo o recrutamento do (s) melhor (es) candidato (s). Trata-se de aferir do mérito dos candidatos e de os ordenar correspondentemente. Os candidatos admitidos serão convocados, conforme mencionado no ponto **9.4**, para a realização dos métodos de seleção, através de notificação pessoal do dia, hora e local em que os mesmos devam ter lugar, com as informações bastantes que permitam a comparência e a realização dos mesmos em igualdade de condições. Serão utilizados métodos de seleção obrigatórios e facultativos, critérios adequados e capazes de aferir da (s) capacidade (s) do (s) candidato (s) para o exercício da atividade do posto de trabalho em causa, nomeadamente a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a Avaliação Curricular (AC), para as

referências A), B) e C), ainda Provas de conhecimentos (PC), nomeadamente práticas para a referência C), H).

10.2 Caracterização dos métodos de seleção Entrevista Profissional de Seleção

(EPS) – A Entrevista Profissional de Seleção visa obter informações sobre a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, diretamente relacionados com as competências consideradas necessárias e essenciais para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar. A Entrevista terá uma duração não superior a 20 (vinte)

minutos. **Avaliação Curricular (AC)** – Tem por objetivo analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e tipo de funções exercidas. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados, os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica certificada pelas entidades competentes e a experiência profissional com incidência sobre toda a que seja relevante para o exercício da atividade objecto do concurso. Irá ser contabilizado o tipo e o tempo da experiência profissional. **Provas de conhecimentos (PC)** – Estas visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da atividade a que se destina o recrutamento. As provas a realizar para as referências C), irão ser provas práticas e individuais, dadas as características e exigências dos postos de trabalho. Em cumprimento do princípio da igualdade, as provas irão ter lugar nas mesmas condições para todos os candidatos, com uma duração máxima de 25 minutos cada uma. As provas práticas irão considerar parâmetros de avaliação tais como a perceção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos.

10.3 Para cada candidato será elaborada uma ficha individual, consoante a referência em causa. Nesta estarão os parâmetros e critérios de avaliação para cada método de seleção.

10.3.1 Na ficha individual de cada candidato serão registadas as classificações obtidas em cada um dos métodos, devidamente fundamentadas.

10.3.2 A ficha individual que será utilizada, consoante a referência em causa, pode ser consultada em anexo a este procedimento.

11. Valoração dos métodos de seleção: os métodos de seleção são valorados de 0 a 20

valores, de acordo com as especificidades de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação das fórmulas abaixo mencionadas: **a) Para os candidatos compreendidos nas referências A) e B) $CF = AC (40 \%) + EPS (60 \%)$**

B) Para os candidatos compreendidos nas referências C). $CF = PC (30 \%) + AC (30 \%) + EPS (40 \%)$ CF= Classificação Final; AC= Avaliação Curricular; EPS= Entrevista Profissional de Seleção; PC= Prova de conhecimentos;

11.1 A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Excelente, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem,

respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Cada critério/parâmetro a considerar/ponderar será cotado para 20 valores, a nota final obtida na EPS, classificada nos termos anteriormente referidos, é o resultado da média obtida em função da avaliação individual destes critérios.

11.2 A Avaliação Curricular é expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Isto é: $AC = HA + EP$
Elementos a ponderar:

9.2.1) Habilitações Académicas certificadas pelas entidades competentes:

Doutoramento (20 valores); Mestrado (18 valores); Licenciatura (16 valores); Ensino Secundário (14 valores); Ensino Básico (12 valores);

10.2.2) Experiência Profissional: conforme referido anteriormente, será valorada a execução de atividade (s) inerente (s) ao posto de trabalho a ocupar e respetivo grau de complexidade. A avaliação versará sobre dois elementos, o tipo e o tempo da experiência profissional, nos termos a seguir indicados:

a) Tipo – A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade que coincide exatamente, nos mesmos termos, caracterização e meios utilizados, com a atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar (20 valores); - A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade com características muito idênticas aos termos, caracterização e meios utilizados na atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar (15 valores); - A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade sem quaisquer características idênticas, aos termos, caracterização e meios utilizados na atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar, mas realizada na área

pretendida da referência em causa (10 valores);

b) Tempo Mais de 10 anos (20 valores), mais de 5 e até 10 anos (18 valores), mais de 3 e até 5 anos (16 valores), mais de 1 e até 3 anos (14 valores); menos de 1 ano (13 valores); até 6 meses (10.5 valores);

10.2.2.1 A nota final da experiência profissional, que fará média com a avaliação académica e levará à nota da avaliação curricular do candidato resultará da média obtida nos elementos a) e b). Isto é: $EP = T+T$

10.3 Nas provas práticas de conhecimentos serão cotados numa escala de 0 a 20 valores, cada critério/parâmetro a avaliar. A nota final da prova prática resultará da média aritmética das notas obtidas em cada critério, considerando-se a valoração até às centésimas. Nas provas práticas serão avaliados os seguintes critérios: - Perceção e compreensão da tarefa; - Celeridade; - Execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados; - Qualidade da realização;

10.4 A não comparência do (s) candidato (s), sem justificação atendível, a qualquer um dos métodos ou fases de seleção, equivale à eliminação do candidato no concurso.

10.5 É excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10.6 Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por notificação pessoal.

10.7 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da empresa e disponibilizada na página eletrónica.

10.8 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a aplicação da fórmula prevista para a sua referência, sendo que a lista é unitária, ainda que as referências sejam diferentes.

10.8.1 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração final é efetuada, em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

10.8.2 A lista de ordenação final é elaborada no prazo de *10 dias úteis* após a realização do último método de seleção.

10.8.9 Tanto relativamente à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, como às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção, nos *cinco dias úteis seguintes*, os candidatos excluídos são notificados, por notificação pessoal.

para a realização da audiência dos interessados. A audiência dos interessados a realizar-se será uma audiência escrita. Devendo desta forma, no prazo de *10 dias úteis a contar da data da notificação pessoal*, os candidatos excluídos dizerem o que se lhes oferecer. Para tal na notificação irão fornecidos os elementos necessários para que os interessados fiquem a conhecer todos os aspetos relevantes para a decisão, indicando também as horas e o local onde o processo poderá ser consultado. Na resposta, os interessados podem pronunciar-se sobre as questões que constituem objeto do procedimento. Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de *10 dias úteis*.

11. Fase da Decisão

11.1 A decisão do concurso é constituída pelo ato homologatório da lista de classificação final. No prazo de *cinco dias úteis* após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos é submetida a homologação do Dr. Victor Jorge Paiva Leal – Presidente do Conselho de Administração.

11.2 A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da empresa e disponibilizada na página eletrónica.

12. Fase Integrativa da Eficácia da Decisão de Concurso

12.1 A fase integrativa da eficácia da decisão do concurso é a fase da comunicação da decisão do concurso, os candidatos incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação através de notificação pessoal.

12.2 A decisão de recrutamento apenas ficará completa, quando todos os candidatos no procedimento dela sejam notificados e tenham a possibilidade de reagir à mesma.

12.3 Aos candidatos são asseguradas as garantias impugnatórias, que permitem obter a revisão das decisões concursais e, eventualmente, o reexame do posicionamento concursal. O que está em causa, em regra, é a invalidade da decisão do concurso, com a subsequente repetição da seleção se for o caso; a modificação da decisão só é configurável na hipótese de erro de cálculo ou material que possa ser corrigido sem interferência na decisão de mérito. Desta forma, a notificação da fase integrativa da eficácia da decisão de concurso, dará a conhecer as garantias administrativas que aqui caibam que são as gerais, isto é, a reclamação, o recurso hierárquico, próprio ou impróprio e o recurso

tutelar.

12.4 O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação.

Termas de São Pedro do Sul,

O Presidente do Conselho de Administração



<p>Concurso</p> <p>Ficha Individual</p> <p>Fase de seleção dos candidatos</p>

Identificação do candidato
Nome:
Data de Nascimento:
Naturalidade:
Referência do posto de trabalho a que se candidata:

Métodos de Seleção a aplicar ao candidato:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Data da entrevista: _____

Crítérios/ parâmetros de apreciação	Classificação <i>(cotados para 20 valores)</i>
Capacidade de expressão e fluência verbal e concisão no discurso;	
Grau de compreensão da natureza e atividade do posto de trabalho em causa;	
Conhecimentos/capacidades na abordagem de situações relacionadas com o posto de trabalho em causa;	
Motivação e interesse para as funções a desempenhar;	
Valorização e atualização profissional;	
Atualização dos conhecimentos e formação;	
Aprendizagens de carácter transversal e de natureza instrumental;	
Sentido de responsabilidade, organização e trabalho;	

Classificação Final: _____

Avaliação Curricular (AC)

Habilitações Académicas (HA)

Doutoramento (20 valores)		Ensino Secundário (14 valores)	
Mestrado (18 valores)		Ensino Básico (12 valores)	
Licenciatura (16 valores)		Habilitações académicas do candidato	

Classificação Final: _____

Experiência Profissional (EP):

Se o candidato não possuir qualquer tipo de experiência profissional ou a mesma não se enquadrar em nenhum dos pontos seguintes, a EP será cotada com 0 valores;

TIPO

A) A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade que coincide exatamente, nos mesmos termos, caracterização e meios utilizados, com a atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar; (20 valores)
B) A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade com características muito idênticas aos termos, caracterização e meios utilizados, com a atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar; (15 valores)
C) A experiência profissional do candidato versa sobre uma atividade sem quaisquer características idênticas, aos termos, caracterização e meios utilizados na atividade a ser desenvolvida no posto de trabalho a ocupar, mas realizada na área pretendida; (10 valores)
Experiência profissional do candidato:
Classificação:

Experiência Profissional (EP): TEMPO

A) Mais de 10 anos (20 valores)
B) Mais de 5 e até 10 anos (18 valores)
C) Mais de 3 e até 5 anos (16 valores)
D) Mais de 1 e até 3 anos (14 valores)
E) Menos de 1 ano (13 valores)
F) Até 6 meses (10,5 valores)
Tempo de experiência do candidato:
Classificação:

Aplicação da fórmula para apurar a classificação da Experiência Profissional:

$$EP = (T + T) / 2$$

Classificação da EP: _____

Aplicação da fórmula para apurar a classificação final da avaliação curricular:

$$AC = (HA + EP) / 2$$

Classificação Final da Avaliação Curricular: _____

Valoração dos Métodos de Seleção

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Classificação final: _____

Avaliação Curricular (AC)

Classificação final: _____

Aplicação da fórmula final respetiva, consoante os métodos de seleção aplicados:

$$CF: AC (40\%) + EPS (60\%)$$

Fórmula aplicável ao candidato:

Classificação final do candidato: _____

Fundamentação da classificação: _____

Termas de São Pedro do Sul, _____

Presidente: _____

1º Vogal efetivo: _____

2º Vogal efetivo: _____

