



## ATA Nº 1

## REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS DE SERVIÇO SOCIAL - PEPAL 5.ª EDIÇÃO

Ao décimo segundo dia do mês de março de dois mil e quinze, pelas dez horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado pelo Aviso N.º 1/2015 – Procedimento de recrutamento e seleção de estagiários PEPAL 5.ª Edição - do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Loures, de 11 de março de 2015.

PRESIDENTE:

Dr. Carlos Manuel Rio Santos, Diretor do Departamento de Recursos Humanos.

VOGAIS EFETIVOS:

- 1.º - Dr.ª Carla Maria Rodrigues Barra da Silva, Diretora do Departamento de Coesão Social e Habitação, que substitui o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.
- 2.º - Rita Megre Romeiras, Técnico Superior da Divisão de Habitação.

Deliberou o júri, por unanimidade, abordar os seguintes temas:

1. Método de seleção – avaliação curricular (AC) - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.
2. Método de seleção – entrevista individual (EI).
3. Valoração final dos métodos de seleção.
4. Critérios de ordenação preferencial.

Nos termos do n.º 3 do artigo 7.º, da Portaria n.º 254/2014, de 9 de setembro, compete às entidades promotoras definir para cada estágio a ponderação dos fatores de avaliação e a fórmula de avaliação curricular, bem como a fórmula de avaliação final dos candidatos pelo que se propõe o seguinte:

### 1. Método de seleção - avaliação curricular (AC)

A **avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a classificação final obtida, a formação profissional e a experiência profissional relevantes para o desempenho das atividades.

A valoração da *avaliação curricular* resultará da ponderação dos seguintes fatores:

$$AC = 25\% HA + 25\% CFO + 25\% FP + 25\% EP$$

Sendo:

- AC – Classificação da avaliação curricular;
- HA – Habilitação académica;
- CFO – Classificação final obtida
- FP – Formação profissional;
- EP – Experiência profissional.

A classificação da *avaliação curricular*, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

a) **Habilitação académica (HA)** ou nível da qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes será avaliado com base no grau da habilitação académica nos termos do Sistema de Ensino Superior Português, de acordo com a seguinte tabela:

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	10 valores
Mestrado	15 valores
Doutoramento	20 valores

b) **Classificação final obtida (CFO)** será avaliada de acordo com a média final obtida no curso de licenciatura, de acordo com a seguinte tabela:

Classificação final obtida	Valoração
Licenciatura com média final de 10 valores	10 valores
Licenciatura com média final de 11 valores	11 valores
Licenciatura com média final de 12 valores	12 valores
Licenciatura com média final de 13 valores	13 valores
Licenciatura com média final de 14 valores	14 valores
Licenciatura com média final de 15 valores	15 valores
Licenciatura com média final de 16 valores	16 valores
Licenciatura com média final de 17 valores	17 valores
Licenciatura com média final de 18 valores	18 valores
Licenciatura com média final de 19 valores	19 valores
Licenciatura com média final de 20 valores	20 valores

**c) Formação profissional (FP)**, onde se ponderam as ações de formação informativa (seminários, congressos, conferências e outros eventos) e as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização desde que relevantes para o exercício das funções.

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional desde que devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

Duração (horas)	Valoração
Inferior a 7	2 valores
Superior ou igual a 7 e inferior a 14	4 valores
Superior ou igual a 14 e inferior a 21	6 valores
Superior ou igual a 21 e inferior a 28	8 valores
Superior ou igual a 28 e inferior a 35	10 valores
Superior ou igual a 35 e inferior a 42	12 valores
Superior ou igual a 42 e inferior a 49	14 valores
Superior ou igual a 49 e inferior a 56	16 valores
Superior ou igual a 56 e inferior a 63	18 valores
Superior ou igual a 70	20 valores

Quando o documento comprovativo da frequência da ação de formação não esteja expresso em horas, para efeitos de apuramento do fator formação profissional será considerado o seguinte:

- 1 dia – 7 horas;
- 1 semana – 35 horas;
- 1 mês – 140 horas.

**d) Experiência profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração.

A valoração da experiência profissional resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae*, desde que devidamente comprovados, através da ponderação da duração do exercício de atividades inerentes às funções a desenvolver.

A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Classificação</b>
Sem experiência profissional	10 valores
Com experiência profissional fora da área da formação exigida	13 valores
Com experiência profissional na área da formação exigida até 1 ano	16 valores
Com experiência profissional na área da formação exigida superior a 1 ano	20 valores

## **2. Método de seleção - entrevista individual (EI)**

A **entrevista individual (EI)** será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os subfactores de avaliação:

<b>Fator da avaliação</b>	<b>Assuntos a abordar</b>
Motivação e interesse profissionais (MIP)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais.
Relacionamento interpessoal (RP)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Os fatores de avaliação da EI serão classificados de acordo com o seguinte:

### **Motivação e interesse profissionais (MIP)**

<b>Classificação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso académico/profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer no futuro.

<b>Classificação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso académico/profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer no futuro.
12 valores	A análise do percurso académico/profissional projetou alguns interesses académicos/profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer no futuro.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência académica/profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer no futuro.
20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização académica/profissional e as opções tomadas projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer no futuro.

#### **Relacionamento interpessoal (RP)**

<b>Classificação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
4 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.

Classificação	Fundamentação da classificação
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal.

### Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da **entrevista individual** obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EI = \frac{MIP+RP+ CC}{3}$$

Sendo que:

**EI** – Entrevista individual;

**MIP** – Motivação e interesse profissionais;

**RP** – Relacionamento interpessoal;

**CC** – Capacidade de comunicação.

### 3. Valoração final dos métodos de seleção

A *valoração final* será calculada através da média aritmética ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

$$CF = AC (50\%) + EI (50\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação final;

AC – Avaliação curricular (AC) - 50%;

EI – Entrevista individual (EI) - 50%.

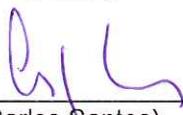
A *classificação final* e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados.

### 4. Critérios de desempate

Para além dos critérios definidos no artigo 9.º n.º5 da Portaria n.º 254/2014, de 09 de dezembro e no artigo 7.º n.º3 do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 06 de novembro, se se mantiver empate será considerado como fator de preferência a residência na área do Município de Loures, conforme previsto no artigo 8.º n.º4 do Decreto-Lei referido.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião.

O JÚRI



(Carlos Santos)



(Carla Silva)



(Rita Romeiras)

(

(