

Estágios Profissionais (PEPAL - 5.ª edição)
Área de Formação: Educação Social

ACTA N.º 1

Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e quinze, reuniu o júri do procedimento de recrutamento e seleção de 1 estágio profissional na administração local (PEPAL – 5.ª Edição) da área de Educação Social, constituído por António José da Silva Fernandes, presidente; Helena Maria Correia dos Santos Seixas e Maria Ivete Borges Centenário Reais Ferreira, vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Aberta a presente reunião às 14:00 horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro os métodos de seleção para a oferta de Educação Social serão: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Individual (EI). -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF = 70% AC + 30% EI -----

Fatores de Avaliação: -----

Habilitações Literárias (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP). -----

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

Avaliação Curricular: -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

AC = (HAB + FP + 2EP) / 4 -----

sendo: -----

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (dentro da área da licenciatura exigida para o estágio) e a classificação final do curso; -----

HAB = média aritmética da ponderação da habilitação exigida + classificação final de curso. -----

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores; -----

Superior ao grau exigido — 20 valores. -----

Será também considerada a classificação final de curso.

FP = Formação Profissional: considerando-se a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas: -----

Sem ações de formação — 10 valores. -----

Ação de formação com duração inferior a 35 horas, mais 1 valor/cada ação, a acrescer à base de 10 valores. -----

Ação de formação com duração superior a 35 horas, mais 2 valores/cada ação, a acrescer à base de 10 valores. -----

Sendo que o valor máximo atribuído é de 20 valores neste fator. -----

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas na área de formação: -----

Inferior a um ano de experiência — 10 valores (neste item são valorizados os candidatos sem experiência profissional); -----

Igual a um ano e inferior a 2 anos de experiência — 15 valores; -----

2 anos de experiência ou mais — 20 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à área a contratar, que se encontre devidamente comprovado, incluindo estágio profissional. -----

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. -----

A **entrevista individual** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e interesse profissional: visará avaliar o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções. -----

Classificação 20 valores (*Elevado*) – Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução. -----

Classificação 16 valores (*Bom*) – Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado já algumas possibilidades de evolução. -----

Classificação 12 valores (*Suficiente*) – Quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução. -----

Classificação 8 valores (*Reduzido*) - Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspetos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação. -----

Classificação 4 valores (*Insuficiente*) – Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais. -----

Qualificação, perfil e experiência profissional: visará avaliar a variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades para o exercício das funções, permitindo prognosticar capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Classificação 20 valores (*Elevado*) – Quando revele grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Classificação 16 valores (*Bom*) – Quando revele variedade, profundidade de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Classificação 12 valores (*Suficiente*) – Quando revele experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.

Classificação 8 valores (*Reduzido*) – Quando revele alguma experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Classificação 4 valores (*Insuficiente*) – Quando revele experiência pouco variada e aprofundada, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho. -----

Capacidade de comunicação: visará avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume e o caudal, e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. -----

Classificação 20 valores (*Elevado*) – Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos. -----

Classificação 16 valores (*Bom*) - Quando revele uma corrente de pensamento coerente, através de linguagem oral rica ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada. -----

Classificação 12 valores (*Suficiente*) – Quando revele alguma adequação de pensamento, através de linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória. -----

Classificação 8 valores (*Reduzido*) – Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos. ---

Classificação 4 valores (*Insuficiente*) – Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados. -----

Relacionamento interpessoal: visará avaliar a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de se projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar a ocupar.

Classificação 20 valores (*Elevado*) – O candidato apresenta uma elevada capacidade de inserção e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas. -----

Classificação 16 valores (*Bom*) – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas. -----

Classificação 12 valores (*Suficiente*) – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados. -----

Classificação 8 valores (*Reduzido*) – O candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos, apresentando porém alguns interesses e envolvimento bem delimitados. -----

Classificação 4 valores (*Insuficiente*) – O candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em atividades que não sejam isoladas e individuais. -----

Por cada entrevista será elaborada uma ficha contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Cada entrevista não deverá ter uma duração superior a 20 minutos. -----

O júri,





