



[Handwritten signatures]

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA ESTÁGIO PEPAL - ARQUITETURA OU ENGENHARIA CIVIL

Aos 2 dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas 14:00 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, correspondente ao MGD 6716/2020.

PRESIDENTE:

Francisco Pontes Varanda Gonçalves, Chefe Divisão Gestão Urbanística e Obras

VOGAIS EFETIVOS:

Patrícia Santos Louro Anacleto, Técnica Superior

Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, os critérios de ordenação preferencial e o Plano de Estágio.

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Os métodos de seleção serão os estipulados no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Individual (EI).

A. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, classificação final obtida, formação profissional e experiência profissional. A classificação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% CF + 25\% FP + 30\% EP$$

Sendo:

- AC** – Avaliação Curricular;
- HA** – Habilitação Académica;
- CF** – Classificação Final Obtida;
- FP** – Formação Profissional;
- EP** – Experiência Profissional;

- a) **Habilitação Académica** – Tendo em conta os estágios atribuídos no mapa anexo ao Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro, será exigido nível de qualificação 6, na área de Arquitetura ou de Engenharia Civil



O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Licenciatura	12 Valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 Valores

b) **Classificação Final**, onde se pondera a classificação final obtida no curso académico, de acordo com a seguinte tabela:

Classificação	Valoração
≤ 12 valores	12 valores
$>12 \leq 14$ valores	14 valores
$>14 \leq 16$ valores	16 valores
$> 16 \leq 18$ valores	18 valores
$>18 \leq 20$ valores	20 valores

c) **Formação Profissional**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:

Duração	Valoração
≤ 30 horas	14 valores
$>30 \leq 50$ horas	16 valores
$>50 \leq 80$ horas	18 valores
> 80 horas	20 valores



fy
Ra
Rin

d) **Experiência Profissional** 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* relativamente às atividades exercidas:

Anos	Classificação
≤ 2 Anos	15 valores
>2 ≤ 5 Anos	18 valores
>5 Anos	20 valores

B. ENTREVISTA INDIVIDUAL

A Entrevista Individual (EI) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente, o relacionamento interpessoal e a capacidade de comunicação, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

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

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesse profissionais (MIP)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
Relacionamento interpessoal (RP) e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e 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)

Classificação	Fundamentação da classificação
0 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso 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.



fy
FA
Rr

8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses 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 adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais 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.

Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
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 e de trabalho em equipa.
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
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 e de desenvolvimento de trabalho em equipa.



ky
FA
Rix

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 e de promoção de trabalho em equipa.
------------	---

Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
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.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na EI serão excluídos do procedimento.



h
PA
Riz

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Sendo que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EI – Entrevista individual.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- Maior pontuação obtida na – Experiência Profissional (EP);
- Preferência aos candidatos residentes na área do Município.

IV – PLANO DE ESTÁGIO

1. Apoio à análise e revisão de projetos de execução de obras municipais:

- Seis projetos ao longo do período do estágio, ou um a dois projetos por trimestre;

2. Apoio e acompanhamento à fiscalização das obras municipais em curso, no âmbito de empreitadas, incluindo a colaboração na verificação da compatibilização do caderno de encargos com o projeto de execução aprovado, na realização de autos de consignaço, de medição de trabalhos e de receção de obras, de acordo com o plano de atividades da Câmara:

- Quatro obras ao longo do período do estágio, ou uma obra por trimestre;

3. Apoio na apreciação e informação de projetos respeitantes a pedidos de informação prévia, de licenciamento e de comunicações prévias de obras particulares, tendo em conta, nomeadamente, o seu enquadramento nos planos de ordenamento do território existentes, na conformidade com as leis e regulamentos em vigor, condicionantes e zonas de proteção legalmente fixadas e níveis técnicos e estéticos:

- Vinte e quatro projetos ao longo do período do estágio, ou seis projetos por trimestre;

4. Acompanhamento das vistorias realizadas pela Comissão nomeada, por solicitação dos requerentes ou com vista à concessão de licenças de utilização:

- Dezasseis vistorias ao longo do estágio, ou quatro vistorias por trimestre;

5. Elaboração de um estudo prévio e um anteprojecto (projecto-base) de arquitetura ou de especialidades, consoante a área curricular, para uma obra municipal:

- Um estudo prévio e um anteprojecto ao longo do período do estágio;

6. Elaboração de quatro propostas para a requalificação ou de infraestruturacão, consoante a área curricular, de edifícios ou arruamentos municipais:

- Uma proposta em cada trimestre do estágio.



MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

O Júri,

Em R. P. M. L.

Relatório Santo Udo Amato

R. Nerys

CIDADE FERROVIÁRIA

www.cm-entroncamento.pt