

## AVISO Nº 3/2019

## ESTAGIOS PEPAL – 6ª EDIÇÃO 2.ª FASE

Na sequência do procedimento para seleção de estagiários, publicado a 11 de outubro de 2019, que ficou deserto em algumas áreas, torna-se público, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2019 de 10 de abril, conjugado com o estabelecido no artigo 3.º da 10ª Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril, que se encontra aberto, pelo período de 10 (dez) dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso no site oficial do Município do Entroncamento, o procedimento de recrutamento e seleção de 1 estagiário, no âmbito da 6.ª edição – 2.ª fase do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), nos seguintes termos:

**1. Legislação aplicável**

Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-lei n.º 46/2019, de 10 de abril - estabelece o regime jurídico do PEPAL.

Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril – regulamenta o PEPAL.

Portaria n.º 256/2014, de 10 de dezembro - fixa o montante mensal da bolsa de estágio no âmbito do PEPAL.

Portaria n.º 142/2019, de 14 de maio – fixa o número máximo de estágios na 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL.

Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro - distribui pelas entidades promotoras o contingente de estágios da 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL.

**2. Ofertas de estágios**

Tendo em conta os estágios atribuídos no mapa anexo ao Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro:

**Ref.ª A** – Nível de qualificação 6 - 1 estágio para licenciados em Arquitetura ou Engenharia Civil;

**Ref.ª B** - Nível de qualificação 6 - 1 estágio para licenciados em Contabilidade, Gestão, Gestão de Empresas ou Economia

**3. Planos dos estágios**

**Ref.ª A:** 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); 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 consignação, de

Cofinanciado por:

## AVISO Nº 3/2019

### ESTAGIOS PEPAL – 6.ª EDIÇÃO 2.ª FASE

Na sequência do procedimento para seleção de estagiários, publicado a 11 de outubro de 2019, que ficou deserto em algumas áreas, torna-se público, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2019 de 10 de abril, conjugado com o estabelecido no artigo 3.º da 10.ª Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril, que se encontra aberto, pelo período de 10 (dez) dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso no site oficial do Município do Entroncamento, o procedimento de recrutamento e seleção de 1 estagiário, no âmbito da 6.ª edição – 2.ª fase do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), nos seguintes termos:

#### 1. Legislação aplicável

Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-lei n.º 46/2019, de 10 de abril - estabelece o regime jurídico do PEPAL.

Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril – regulamenta o PEPAL.

Portaria n.º 256/2014, de 10 de dezembro - fixa o montante mensal da bolsa de estágio no âmbito do PEPAL.

Portaria n.º 142/2019, de 14 de maio – fixa o número máximo de estágios na 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL.

Despacho nº 8035/2019, de 11 de setembro - distribui pelas entidades promotoras o contingente de estágios da 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL.

#### 2. Ofertas de estágios

Tendo em conta os estágios atribuídos no mapa anexo ao Despacho nº 8035/2019, de 11 de setembro:

*Ref.ª A* – Nível de qualificação 6 - 1 estágio para licenciados em Arquitetura ou Eng.ª Civil;

*Ref.ª B* - Nível de qualificação 6 - 1 estágio para licenciados em Contabilidade, Gestão, Gestão de Empresas ou Economia

#### 3. Planos dos estágios

*Ref.ª A*: 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); 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 consignação, de

Cofinanciado por:

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); 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); 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); 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); elaboração de quatro propostas para a requalificação ou de infraestruturização, consoante a área curricular, de edifícios ou arruamentos municipais (uma proposta em cada trimestre do estágio).

**Ref.ª B:** Desenvolver conhecimentos na área da contabilidade orçamental, patrimonial e analítica através do registo de documentos contabilísticos; apoio na elaboração dos documentos previsionais e respetivas modificações; apoio na elaboração dos documentos de prestação de contas; apoio na elaboração e organização de informações contabilísticas com complexidade técnica procurando informação e estudando os assuntos em causa.

Organizar e manter atualizado o inventário e cadastro dos bens móveis, imóveis e veículos, incluindo prédios urbanos e outros imóveis, em conformidade com o respetivo regulamento; estabelecer e fiscalizar o sistema de responsabilização de cada serviço municipal pelos bens patrimoniais que lhe estejam afetos; fazer o levantamento local de todos os bens moveis do município e fazer a reconciliação com os registos existentes; apoio na transição do POCAL para SNC – AP; revisão do Regulamento de Inventário e Cadastro Patrimonial.

#### 4. Destinatários

Para além das habilitações académicas descritas no ponto 2 deste aviso, os candidatos devem preencher os seguintes requisitos:

Tenham até 30 anos de idade, inclusive, ou até 35 anos se forem portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, ambas aferidas à data de início do estágio;

Estejam inscritos nos serviços de emprego do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I.P.), na qualidade de desempregados.

Cofinanciado por:

#### 5. Candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade superior a 60%

Não estão atribuídos a esta entidade lugares de estágio reservados a deficientes, no mapa anexo ao Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro.

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril, os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

#### 6. Local de realização dos estágios

Município do Entroncamento

#### 7. Duração dos estágios

12 meses não prorrogáveis.

#### 8. Remuneração e outros apoios

Estagiário nível 6 – 724,04€

- Subsídio de refeição de valor correspondente ao praticado para a generalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas (4,77€/ dia útil);
- Seguro que cubra os riscos de eventualidade que possam ocorrer durante e por causa das atividades do estágio.

#### 9. Seleção de estagiários

Os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Individual (EI)

##### 9.1. Avaliação Curricular (AC)

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril, 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:

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

Cofinanciado por:

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.

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:

Duração	Valoração
≤ 12 valores	12 valores
>12 ≤ 14 valores	14 valores
>14 ≤ 16 valores	16 valores
> 16 ≤ 18 valores	18 valores
>18 ≤ 20 valores	20 valores

Cofinanciado por:

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 **avaliação 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 ≤ 50 horas	16 valores
>50 ≤ 80 horas	18 valores
> 80 horas	20 valores

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 **avaliação 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

## 9.2. Entrevista Individual (EI)

A Entrevista Individual 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,

Cofinanciado por:

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.
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

Cofinanciado por:

	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 expetativas 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.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do

Cofinanciado por:

	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;

Cofinanciado por:

CC – Capacidade de comunicação.

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

### 9.3. Classificação Final

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.

É excluído do procedimento de avaliação o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

### 9.4. Critérios de Ordenação Final

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.

### 10. Prazo de formalização da candidatura

As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso no site oficial do Município do Entroncamento ([cm-entroncamento.pt](http://cm-entroncamento.pt))

### 11. Formalização de candidatura

As candidaturas são formalizadas através do preenchimento do formulário do nível de qualificação de que o candidato é detentor, disponível no Portal Autárquico ([www.portalautarquico.dgal.gov.pt](http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt)) e também no site oficial do Município ([www.cm-entroncamento.pt](http://www.cm-entroncamento.pt)) acompanhado obrigatoriamente de Curriculum Vitae e de cópia dos documentos indicados no respetivo anexo do formulário, designadamente:

Cofinanciado por:

- Declaração da Segurança Social da qual conste o registo de remunerações do candidato, ou a não existência das mesmas, com indicação do código da atividade a que respeitam as remunerações, caso existam;
- Fotocópia do certificado de conclusão do curso de licenciatura ou mestrado integrado onde conste a média;
- Os candidatos que assinalaram deter outros níveis habilitacionais têm que fazer prova através de fotocópia do certificado correspondente a esse grau;
- Fotocópia de certificados de formação profissional, que comprovem o n.º de horas de formação (se aplicável);

A não apresentação ou a não comprovação dos requisitos constitui motivo de exclusão da edição do PEPAL. As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo, disponível na página eletrónica deste município ([www.cm-entroncamento.pt](http://www.cm-entroncamento.pt)) e no serviço de Recursos Humanos, e têm de ser entregues em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal do Entroncamento, Largo José Duarte Coelho, 2330-078 Entroncamento

## 12. Prazo de validade do procedimento

Os procedimentos para o preenchimento dos lugares de estágio cessam, para este efeito, 30 dias após o início dos respetivos estágios.

## 13. Constituição do júri

### Ref.ª A: Arquitetura ou Engenharia Civil

Presidente: Francisco Pontes Varanda Gonçalves, Chefe de Gestão Urbanística e Obras

1.ª Vogal Efetiva: Patrícia Santos Louro Anacleto, Técnica Superior (que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos)

2.ª Vogal Efetivo: Rui Pedro Gonçalves Marques, Técnico Superior

1.ª Vogal Suplente: Sandra Cristina Alves dos Santos, Técnica Superior

2.ª Vogal Suplente: José Fernando Porto Tavares, Técnico Superior

### Ref.ª B: Contabilidade, Gestão, Gestão de Empresas ou Economia

Presidente: Hugo Miguel Carrondo Gonçalves, Chefe da Divisão de Gestão Financeira

1.ª Vogal Efetiva: Maria Amélia Carvalho de Oliveira Fernandes, Técnica Superior (que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos)

2.ª Vogal Efetivo: Rui Pedro Gonçalves Marques, Técnico Superior

Cofinanciado por:

1.ª Vogal Suplente: Elsa Cristina de Jesus Pereira, Técnica Superior

2.ª Vogal Suplente: Isabel Maria da Graça Ferreira, Chefe de Unidade de Investimentos e Desenvolvimento Económico.

#### 14. Notificação dos candidatos

Todas as notificações serão efetuadas para o endereço de correio eletrónico indicado no Curriculum Vitae (sendo da responsabilidade do candidato a indicação correta do respetivo endereço) e através do site oficial do Município do Entroncamento ([www.cm-entroncamento.pt](http://www.cm-entroncamento.pt))

Entroncamento, 29 de julho de 2020

O Presidente da Câmara Municipal



---

Jorge Manuel Alves de Faria

Cofinanciado por:

