



ATA n.º 1

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA ESTÁGIO PEPAL – CONTABILIDADE, GESTÃO, GESTÃO DE EMPRESAS OU ECONOMIA**

Aos 17 dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas 12:30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, correspondente ao MGD 6715/2020.

PRESIDENTE DE JÚRI

Hugo Miguel Carrondo Gonçalves, Chefe de Divisão de Gestão Financeira

VOGAIS EFETIVOS:

Maria Amélia Carvalho de Oliveira Fernandes, 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;

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



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 Gestão de Empresas. 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
$\leq 12$ 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
$\leq 30$ horas	14 valores
$>30 \leq 50$ horas	16 valores

Cofinanciado por:





>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 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 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:

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

Município do Entroncamento - Câmara Municipal  
Duarte Coelho 2330-078 Entroncamento  
Tel.: 249 720 400 | Fax: 249 718 615 | geral@cm-entroncamento.pt

**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 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.

Cofinanciado por:



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 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

Cofinanciado por:

UNIAO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



	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.

## II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a conseqüente 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

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

Cofinanciado por:



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.

O Júri,

Luís Miguel Camarões Gonçalves

Luís Almeida Carvalho Oliveira Fernandes

Dr. Pedro Gonçalves Norques