



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE N.º 505 330 334

Técnico Superior na área funcional de Planeamento – Divisão de Obras Municipais –

Concurso C

Ata n.º 1

----- Aos cinco dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, nesta Vila de Cabeceiras de Basto, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores, Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais, Dr. Ramiro André Pacheco Carvalho, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira e Arq.º Miguel Jorge Ventura de Queirós Gomes, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Particulares e Planeamento, na qualidade de membros do júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior na área funcional de Planeamento para a Divisão de Obras Municipais.-----

----- A reunião teve os seguintes objetivos: definição dos critérios de classificação dos métodos de seleção.-----

----- Aberta a presente reunião, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

----- Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, conjugado com o artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

a) Prova de conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de funções. A Prova de Conhecimentos será efetuada de forma escrita, de realização individual, de natureza teórica com consulta e efetuada em suporte de papel, numa só fase e pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões diretas, com a duração de 90 minutos, valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as matérias constantes dos seguintes diplomas:-----

----- Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 530/99, de 20 de novembro, na sua atual redação – Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais na Administração Pública; Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo - Lei 31/2014, de 30 de maio; Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional - Decreto-Lei 199/2015, de 16 de setembro; Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional - Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE N° 505 330 334

-----A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.-----

b) Avaliação psicológica (AP). A avaliação psicológica visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica 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. Esta prova terá uma fase única com diferentes momentos de avaliação.-----

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----Na Entrevista Profissional de Seleção serão ponderados os seguintes critérios:-----

-----A – Interesse e motivação profissionais;-----

-----B – Capacidade de expressão e comunicação;-----

-----C – Sentido de organização e capacidade de inovação;-----

-----D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções-----

-----**Interesse e motivação profissionais:**-----

-----Revelou excelente interesse e motivação para o exercício das funções – 20 valores (Elevado)-----

-----Revelou muito boa motivação e interesse para o exercício das funções – 16 valores (Bom)-

-----Revelou boa motivação e interesse para o exercício das funções – 12 valores (Suficiente) -

-----Revelou pouco interesse e motivação para o exercício das funções – 8 valores (Reduzido)

-----Revelou ausência de interesse e motivação para o exercício das funções – 4 valores (Insuficiente)-----

-----**Capacidade de expressão e comunicação:**-----

-----Demonstrou excelente capacidade de expressão e comunicação – 20 valores (Elevado)-----

-----Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação – 16 valores (Bom)-----

-----Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação – 12 valores (Suficiente)-----

-----Demonstrou pouca dificuldade de expressão e comunicação – 8 valores (Reduzido)-----

-----Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação – 4 valores (Insuficiente)-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----**Sentido de organização e capacidade de inovação;**-----

-----Demonstrou um excelente sentido de organização ou capacidade de inovação – 20 valores (Elevado)-----

----- Demonstrou possuir muito bom sentido de organização ou capacidade de inovação – 16 valores (Bom)-----

-----Demonstrou possuir bom sentido de organização ou capacidade de inovação – 12 valores (Suficiente)-----

-----Demonstrou pouco sentido de organização ou capacidade de inovação – 8 valores (Reduzido)-----

----- Não demonstrou qualquer sentido de organização ou capacidade de inovação – 4 valores (Insuficiente)-----

-----**Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções**-----

-----Manifestou possuir excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas – 20 valores (Elevado)-----

-----Manifestou possuir muito bons conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 16 valores (Bom)-----

-----Manifestou possuir bons conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 12 valores (Suficiente)-----

-----Manifestou possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 8 valores (Reduzido)-----

-----Manifestou ausência de conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover – 4 valores (Insuficiente)-----

-----A classificação desta prova resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

----- $CF = A + B + C + D / 4$ -----

-----Em que:-----

-----CF= Classificação Final-----

-----A = Interesse e motivação profissionais-----

-----B = Capacidade de expressão e comunicação-----

-----C = Sentido de organização e capacidade de inovação-----

-----D = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções-----

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

----- $OF = PC(40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)$ -----

-----Em que:-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE N.º 505 330 334

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos-----

-----AP – Avaliação Psicológica-----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)-----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:**-----

Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:-----

----- **HAB – Habilitação académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

----- **FP - Formação profissional:** O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----

-----De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;-----

-----De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;-----

-----De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;-----

-----De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;-----

-----Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:-----

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias.....	1
3,4 dias.....	2
5 dias.....	3
>5 dias.....	4

-----Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

de duração da ação de formação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

----- **EP - Experiência Profissional** será ponderada da seguinte forma:-----

----- Menos de um ano – 8 valores;-----

----- Entre um e dois anos – 10 valores;-----

----- Entre três e quatro anos – 12 valores;-----

----- Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

----- Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

----- Entre nove e dez anos – 18 valores;-----

----- Mais de dez anos – 20 valores;-----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

----- Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

----- **AD - Avaliação de Desempenho**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

----- 4,5 a 5 - Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores.

----- 4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores.

----- 3 a 3,9 - Bom/2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores;

----- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento/1 a -----1,999- Desempenho Inadequado – 8 valores.

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

----- **A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:**-----

----- $AC = HAB(15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$ -----

----- Em que:-----

----- AC – Avaliação Curricular-----

----- HAB – Habilitação Académica-----

----- FP – Formação Profissional-----

----- EP – Experiência Profissional-----

----- AD – Avaliação de Desempenho-----

----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

----- **c) Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)**----- Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----Na Entrevista Profissional de Seleção serão ponderados os seguintes critérios:-----

-----A – Interesse e motivação profissionais;-----

-----B – Capacidade de expressão e comunicação;-----

-----C – Sentido de organização e capacidade de inovação;-----

-----D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções-----

-----**Interesse e motivação profissionais:**-----

-----Revelou excelente interesse e motivação para o exercício das funções – 20 valores (Elevado)-----

-----Revelou muito boa motivação e interesse para o exercício das funções – 16 valores (Bom)-----

-----Revelou boa motivação e interesse para o exercício das funções – 12 valores (Suficiente)-----

-----Revelou pouco interesse e motivação para o exercício das funções – 8 valores (Reduzido)-----

-----Revelou ausência de interesse e motivação para o exercício das funções – 4 valores (Insuficiente)-----

-----**Capacidade de expressão e comunicação:**-----

-----Demonstrou excelente capacidade de expressão e comunicação – 20 valores (Elevado)-----

-----Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação – 16 valores (Bom)-----

-----Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação – 12 valores (Suficiente)-----

-----Demonstrou pouca dificuldade de expressão e comunicação – 8 valores (Reduzido)-----

-----Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação – 4 valores (Insuficiente)-----

-----**Sentido de organização e capacidade de inovação;**-----

-----Demonstrou um excelente sentido de organização ou capacidade de inovação – 20 valores (Elevado)-----

-----Demonstrou possuir muito bom sentido de organização ou capacidade de inovação – 16 valores (Bom)-----

-----Demonstrou possuir bom sentido de organização ou capacidade de inovação – 12 valores (Suficiente)-----

-----Demonstrou pouco sentido de organização ou capacidade de inovação – 8 valores (Reduzido)-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

----- Não demonstrou qualquer sentido de organização ou capacidade de inovação – 4 valores
(Insuficiente)-----

-----**Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções**-----

-----Manifestou possuir excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas – 20 valores
(Elevado)-----

-----Manifestou possuir muito bons conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 16 valores
(Bom)-----

-----Manifestou possuir bons conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 12 valores
(Suficiente)-----

-----Manifestou possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas – 8 valores
(Reduzido)-----

-----Manifestou ausência de conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao
conteúdo funcional do cargo a prover – 4 valores (Insuficiente)-----

-----A classificação desta prova resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

----- $CF = A + B + C + D / 4$ -----

-----Em que:-----

-----CF= Classificação Final-----

-----A = Interesse e motivação profissionais-----

-----B = Capacidade de expressão e comunicação-----

-----C = Sentido de organização e capacidade de inovação-----

-----D = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções-----

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

----- $OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS(30\%)$ -----

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final -----

----- AC – Avaliação Curricular -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----De acordo com o despacho do Sr. Presidente de 29 de março de 2021 e de acordo com o
n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria
n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, ou seja,
cada um dos métodos de seleção, é eliminatório quando o/a candidato/a obtenha classificação
inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

Mais foi deliberado que:-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE N.º 505 330 334

-----Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, para um técnico superior na área funcional de Planeamento, para a Divisão de Obras Particulares e Planeamento: Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Realizar funções consultivas, de estudo e tratamento de dados estatísticos, de caracterização económica, social, demográfica e biofísica e de gestão territorial. Elaborar, autonomamente ou em grupo, estudos sectoriais, cartas temáticas, classificação e qualificação de solo urbano e rural; Desenvolver relatórios e conteúdos materiais e documentais específicos dos planos municipais de ordenamento do território, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade.-----

----- Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.-----

----- As falsas declarações prestadas pelos candidatos, no requerimento, serão punidas nos termos da lei penal, assistindo ao júri do procedimento concursal, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos constantes da candidatura.-----

----- Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.-----

----- Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrados os respetivos trabalhos dos quais se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os seus membros.-----

O Júri,

(Luís Cabral de Almeida Summavielle, Eng.º)

(Ramiro André Pacheco Carvalho, Dr.)

(Miguel Jorge Ventura de Queirós Gomes, Arq.º)