

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (08/2022)**  
**PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO**  
**EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**  
**NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA PAISAGISTA)**


**ATA NÚMERO UM**

Aos vinte dias do mês de setembro de do ano de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes, nº 40H em Almada, reuniu o Júri do procedimento referido acima, constituído por despacho de 16 de setembro de 2022 da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, Teodolinda Silveira, tendo estado presentes a Presidente – Cristina Isabel Rodrigues Vieira Nunes Fonseca, Diretora do Departamento de Espaços Verdes, em regime de substituição, o Primeiro Vogal Efetivo – Duarte de Araújo Jorge Cardoso Mata, Diretor do Departamento de Intervenção Ambiental, Clima e Sustentabilidade, em regime de substituição, e a Segunda Vogal Efetiva – Susana Cristina Silva Ó Passos, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.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, adiante designada Portaria;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria;
- Fixar e deliberar os critérios da entrevista profissional de seleção;
- Elaborar os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.

Para efeitos das deliberações a tomar, o júri considerou que as funções a exercer nos postos de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), correspondendo ao grau 3 de complexidade funcional, da carreira e categoria de técnico superior. Em termos concretos e de acordo com o Edital n.º 1180/2022, de 26 de julho, relativo à Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 153 de 9 de agosto, essas mesmas funções consistem no seguinte:

- 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;

  
PCC-CTI n.º 08/2022  
1/16

- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores;
- Desempenho de função nas áreas funcionais de Ambiente e de Espaços Verdes, que incluem:
  - Acompanhar e contribuir para os estudos e planos em elaboração, abrangendo o objetivo transversal de valorizar a redução de emissões e a adaptação às alterações climáticas;
  - Apoiar na concretização da Estrutura Ecológica Municipal promovendo neste âmbito uma política ativa de valorização dos serviços de ecossistemas e da promoção de soluções baseadas na natureza;
  - Acompanhamento de processos de Avaliação Ambiental Estratégica (AAE), Estudos de Impacte Ambiental (EIA) de programas e planos;
  - Participar no desenvolvimento e implementação do Plano Municipal de Arborização, enquanto instrumento de gestão, planeamento e conservação do Arvoredo Urbano do concelho;
  - Participar em estudos e propostas de intervenção em espaço público, desde a fase da conceção, instrução dos procedimentos de Empreitadas de Obras Públicas de requalificação de Espaços Verdes /Arborização/Espaços de Jogo e Recreio, e respetivo acompanhamento de obras;
  - Acompanhar e executar o Plano de Intervenção em Espaços de Jogo e Recreio, assegurando a promoção e gestão de ações preventivas e corretivas nos espaços de jogo e recreio, com recurso a prestações de serviços, e desenvolvendo propostas de beneficiação ou reformulação de parques infantis.

I. Nessa sequência, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

**A - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção sejam os seguintes:**

**A1 - Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências,** conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

**A1.1 - A Avaliação Curricular (AC)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas  $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$ , mediante a valoração dos seguintes fatores:

**A1.1.1 - Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

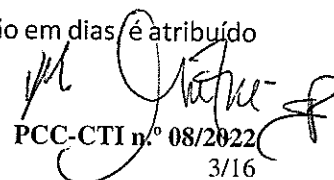
Posse de curso superior na área de Arquitetura Paisagista com grau equivalente a	Valoração
Licenciatura pós Bolonha	14 valores
Mestrado ao abrigo do segundo ciclo de estudos no caso de licenciatura pós Bolonha	16 Valores
Licenciatura pré Bolonha	
Mestrado no caso de licenciatura pré Bolonha, ou equiparado	18 Valores
Doutoramento, ou equiparado	20 Valores

**Nota:** no caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal.

**A1.1.2 - Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área de arquitetura paisagista e respetiva legislação conexa, em higiene, segurança e saúde no trabalho, em informática na ótica do utilizador e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, efetuada nos últimos 5 anos a contar da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), sendo valorada do seguinte modo:

Sem formação profissional relevante	00 valores
Até 60 horas (inclusive)	10 valores
De 60 horas até 120 horas (inclusive)	12 valores
De 120 horas até 180 horas (inclusive)	14 Valores
De 180 horas até 240 horas (inclusive)	16 Valores
De 240 horas até 300 horas (inclusive)	18 Valores
Superior a 300 horas	20 Valores

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias é atribuído

  
PCC-CTI n.º 08/2022  
3/16

um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada.

**A1.1.3 - Experiência Profissional (EP)**, será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

a) Tempo na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da administração pública	Até cinco (5) anos	<b>06 Valores</b>
	Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos	<b>08 Valores</b>
	Superior a dez (10) anos	<b>10 Valores</b>
b) Exercício das funções (atividades) inerente ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local (AL)	Inexistência de funções exercidas na AL	<b>00 Valores</b>
	Até três (3) anos	<b>04 Valores</b>
	Superior a três (3) anos e até seis (6) anos	<b>06 Valores</b>
	Superior a seis (6) anos e até dez (10) anos	<b>08 Valores</b>
	Superior a dez (10) anos	<b>10 Valores</b>

O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite **máximo de classificação 20 valores** é calculado através do **somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b)**.

**A1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, na sua na sua atual redação):

Menção qualitativa SIADAP	Avaliação final SIADAP	Valoração
Inadequado	1 – 1,999	<b>00 Valores</b>
Adequado	2 – 2,499	<b>10 Valores</b>
	2,50 – 2,999	<b>11 Valores</b>

	3 – 3,499	<b>13 Valores</b>
	3,50 – 3,999	<b>15 Valores</b>
Relevante	4 – 4,499	<b>16 Valores</b>
	4,50 – 4,999	<b>18 Valores</b>
	5	<b>19 Valores</b>
Desempenho Relevante com mérito		<b>20 Valores</b>
Para candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria		<b>12 Valores</b>

**A1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências, a serem registadas numa ficha individual associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores):

- Orientação para os resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- Responsabilidade e compromisso para com o serviço** - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- Iniciativa e Autonomia** - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Pretendendo-se avaliar os seguintes comportamentos:

Orientação para os resultados	- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brilho profissional e promovendo uma boa imagem do serviço que representa. - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às solicitações.
Planeamento e Organização	- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. - Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
Iniciativa e Autonomia	- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. - Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

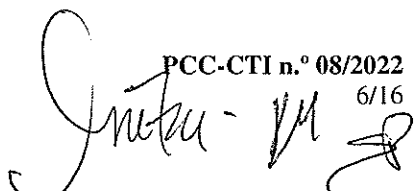
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que lhe são colocadas no âmbito da atuação do seu posto de trabalho.
	- Cumpre, as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.

**B - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional, os métodos de seleção sejam os seguintes:**

**B1 - Métodos de seleção obrigatórios: *Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica*** conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

**B1.1 - A *Prova de Conhecimentos (PC)***, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção será aplicado nos seguintes termos:

- a) **Conteúdo** - irá incidir sobre *matérias de natureza genérica* decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público e *matérias de natureza específica* diretamente relacionados com as exigências da função;
- b) **Forma escrita e natureza teórica;**
- c) **Modo de realização** - será necessariamente individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso), com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet;
- d) **Duração** – será no máximo noventa minutos.  
Essa duração ser alargada até ao limite de cento e vinte minutos, para os candidatos com grau de deficiência que, comprovadamente, solicitarem condições especiais para a sua realização;
- e) **Classificação** será dada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- f) **Temas e bibliografia/legislação**, possíveis de abordar (considerar a redação atualizada dos documentos):
  - Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada (Edital 1180/2022, publicada no Diário da República n.º 153, 2.º de 9 de agosto);
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
  - Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
  - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);

PCC-CTI n.º 08/2022  
6/16  


- Regime Jurídico das Autarquias Locais – RJAL (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio);
- Critérios de Classificação e Reclassificação do Solo (Dec. Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto);
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto - alterado pelo Decreto-Lei 124/2019, de 28 de agosto);
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) – (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio);
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RAN) (Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro);
- Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade (Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho);
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 de maio);
- Modelo de Promoção da Cogestão em Áreas Protegidas de Âmbito Nacional (Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2021, de 21 de março);
- Modelo de Cogestão das Áreas Protegidas (Decreto-Lei n.º 116/2019 de 21 de agosto);
- Regulamento do Plano ordenamento da Paisagem Protegida da Arriba Fóssil da Costa da Caparica (Resolução do Conselho de Ministros n.º 178/2008, de 24 de novembro);
- Programa da Orla Costeira de Alcobaça-Cabo Espichel (POC -ACE) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 66/2019, de 11 de abril);
- Lei de Bases do Clima (Lei 98/2021 de 31 de dezembro);
- Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC 2050) – (Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2019, de 1 de julho);
- Quadro Estratégico para a Política Climática, Programa Nacional para as Alterações Climáticas e Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas» - (Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30 de julho);
- Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030) – (Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2020, de 10 de julho);
- Plano Metropolitano de Adaptação às Alterações Climáticas (Disponível em [www.aml.pt](http://www.aml.pt));
- Almada: Plano Municipal de Identificação de Riscos e de Vulnerabilidades (Disponível em [www.aml.pt](http://www.aml.pt));
- Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA) dos Projetos Públicos e Privados Suscetíveis de Produzirem Efeitos Significativos no Ambiente (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro);
- Regime Jurídico Aplicável às Ações de Arborização e Rearborização (Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho);
- Regime Jurídico da Gestão do Arvoredo Urbano (Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto)
- RUMA – Regulamento Urbanístico do Município de Almada, disponível em <https://www.cm-almada.pt/>
- CÓDIGO DOS CONTRATOS PÚBLICOS (CCP Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro)
- Regime Jurídico que Regulamenta os Espaços de Jogo e Recreio, assim como as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional deste espaços, assim

respetivo equipamento e superfícies de impacte (Decreto-Lei n.º 203/2015 de 17 de setembro, bem como pelos Normativos Europeus aplicáveis (EN 1176 e EN 1177);

- Regime Jurídico da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem público, Via Pública e Edifícios Habitacionais (Decreto-Lei n.º 163/2006 de 08 de agosto).

A legislação indicada é a que se encontra publicada e 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.

**B1.2 - A Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e pode comportar uma ou mais fases e é valorada através dos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores).

**C - Método de seleção complementar:** a aplicar a todos os candidatos admitidos no âmbito da aplicação dos métodos de seleção anteriores, ***Entrevista Profissional de Seleção***, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

- Terá a duração máxima de 30 minutos;
- Será composta por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar, a constar num guião a elaborar oportunamente e registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção;
- A valoração de cada fator será de quatro (4) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar  $(A + B + C + D / 4)$ ;
- Os fatores a avaliar serão:

**Fator A = "Experiência Profissional"** - Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.



**Bom** - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

**Elevado** - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

**Fator B = “Capacidade de comunicação”** - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

**Insuficiente** - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

**Reduzido** - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

**Suficiente** - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

**Bom** - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

**Elevado** - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

**Fator C = “Dinamismo e motivação”** - Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

**Insuficiente** - Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

**Reduzido** - Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

**Suficiente** - Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.

**Bom** - Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho.

**Elevado** - Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir

uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica.

**Fator D = “Relacionamento interpessoal”** - Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.

Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.

Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

Bom - Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.

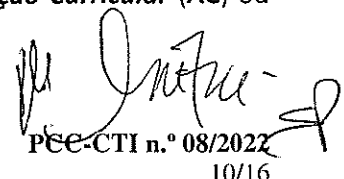
Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

II. A **Classificação Final (CF)** de todos os candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada numa ficha específica para o efeito e resulta da aplicação da seguinte fórmulas:

Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria e que se encontrem a exercer funções correspondentes às caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, aos quais serão aplicados a AC e a EAC, como métodos obrigatórios	<b>CF = 40%AC+ 30% EAC + 30% EPS</b>
Para os demais candidatos, aos quais serão aplicadas a PC e a AP, como métodos obrigatórios	<b>CF = 40% PC + 30% AP + 30 % EPS</b>

III. Em situação de igualdade na **Classificação Final (CF)**, esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: **Avaliação Curricular (AC)** ou **Prova de Conhecimentos (PC)**;

  
PCC-CTI n.º 08/2022  
10/16

- 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** ou **Avaliação Psicológica (AP)**;
- 3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado: **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 4.º - Melhor classificação obtida no fator **A** da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 5.º - Melhor classificação obtida no fator **C** da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 6.º - Melhor classificação obtida no fator **D** da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 7.º - Melhor classificação obtida no fator **B** da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;
- 8.º - Ordem de submissão da candidatura na plataforma por data hora e minuto.

IV - Por último o júri deliberou, por unanimidade, aprovar como documentos de suporte os modelos das fichas de Avaliação curricular (AC), da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e da Classificação Final (CF), juntos à presente ata como Anexos, dela fazendo parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se encerrou a reunião cerca das quinze horas e quarenta e cinco minutos, lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

**O JÚRI,**

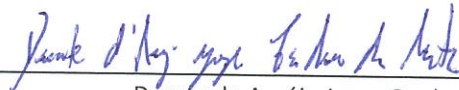
**Presidente,**



---

Cristina Isabel Rodrigues Vieira Nunes Fonseca  
(Diretora do Departamento de Espaços Verdes)

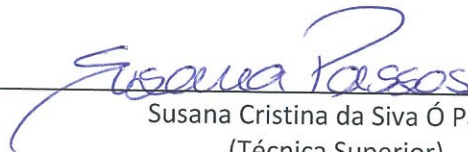
**Primeiro Vogal Efetivo,**



---

Duarte de Araújo Jorge Cardoso Mata  
(Diretor de Intervenção Ambiental, Clima e Sustentabilidade)

**Segundo Vogal Efetivo,**



---

Susana Cristina da Siva Ó Passos  
(Técnica Superior)

**ANEXO I**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (08/2021)**  
**PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO**  
**EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**  
**NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA PAISAGISTA)**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO**  
**AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = \frac{\text{HA} + \text{FP} + 2\text{EP} + \text{AD}}{5}$$

em que:

HA = Habilitação Acadêmica = \_\_\_\_\_ valores

FP = Formação Profissional = \_\_\_\_\_ valores

EP = Experiência Profissional = \_\_\_\_\_ valores

AD = Avaliação de Desempenho = \_\_\_\_\_ valores

Obs.: consultar, no Anexo I à Ata número um, os graus de classificação para cada fator de avaliação.

$$\text{AC} = \frac{( \quad ) + ( \quad ) + 2( \quad ) + ( \quad )}{5}$$

Classificação final da Avaliação Curricular (AC) = \_\_\_\_\_ Valores

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_



**ANEXO II**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (08/2021)**  
 PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO  
 EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO  
 NA CARREIRA/CATEGORIA DE **TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA PAISAGISTA)**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO**  
**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO															Valores Obtidos
		Presidente					1.º Vogal					2.º Vogal					
		I	R	S	B	E	I	R	S	B	E	I	R	S	B	E	
		4	8	12	16	20	4	8	12	16	20	4	8	12	16	20	
A	Experiência profissional																
B	Capacidade de comunicação																
C	Dinamismo e motivação																
D	Relacionamento interpessoal																
		4 Valores - Insuficiente (I); 8 Valores - Reduzido (R); 12 Valores - Suficiente (S); 16 Valores - Bom (B) e 20 Valores - Elevado (E).															Total (A+B+C+D)

Classificação final da *Entrevista Profissional de Seleção* (EPS) =

$$\frac{A+B+C+D}{4} = \frac{\quad}{4} = \quad \text{Valores}$$

O Júri,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_



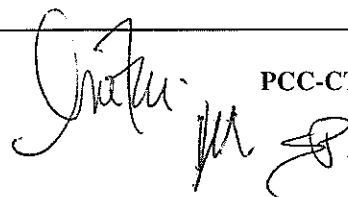
Síntese das respostas dadas às questões colocadas na EPS:

A -

B -

C -

D -



**ANEXO III**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (08/2021)**  
**PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO**  
**EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**  
**NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA PAISAGISTA)**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (A)**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (\*):

<i>Métodos de Seleção Aplicados</i>	<i>Classificação Obtida</i>
<b>Avaliação Curricular (AC)</b>	<b>Valores</b>
<b>Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)</b>	<b>Valores</b>
<b>Entrevista Profissional de Seleção (EPS)</b>	<b>Valores</b>

(\*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

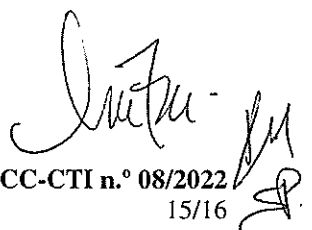
2. **CF** = 40% PC + 30% AP + 30% EPS = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS =  
= 0,40 ( ) + 0,30 ( ) + 0,30 ( ) = ( ) + ( ) + ( )

3. **Classificação Final (CF)** = \_\_\_\_\_ **Valores**

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

  
PCC-CTI n.º 08/2022  
15/16

**ANEXO III**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (08/2021)**  
**PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO**  
**EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**  
**NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA PAISAGISTA)**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (B)**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (\*):

<i>Métodos de Seleção Aplicados</i>	<i>Classificação Obtida</i>
<b>Prova de Conhecimentos (PC)</b>	<b>Valores</b>
<b>Avaliação Psicológica (AP)</b>	<b>Valores</b>
<b>Entrevista Profissional de Seleção (EPS)</b>	<b>Valores</b>

(\*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

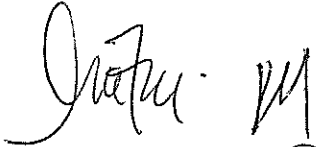
2. **CF** = 40% PC + 30% AP + 30% EPS = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS =  
= 0,40 ( \_\_\_\_\_ ) + 0,30 ( \_\_\_\_\_ ) + 0,30 ( \_\_\_\_\_ ) = ( \_\_\_\_\_ ) + ( \_\_\_\_\_ ) + ( \_\_\_\_\_ )

3. **Classificação Final (CF)** = \_\_\_\_\_ **Valores**

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

  
PCC-CTI n.º 08/2022  
16/16 