



Maria  
R L EN  
J

## ACTA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

### **Procedimento Concursal para Contratação por Tempo Indeterminado de 1 Técnico Superior (área Arquiteto Paisagista) – Divisão Estudos e Projetos**

Aos dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 01 de outubro do ano em curso, com a presença de Mário Almeida Araujo, Diretor Departamento Obras Municipais, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Pedro Joaquim Maia Santos, Chefe de Divisão de Estudos e Projetos e Paulo Alexandre Costa Antunes, Chefe de Divisão de Fiscalização de Empreitadas, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

**Métodos de seleção obrigatórios:**

- 1- Avaliação Curricular (AC)
- 2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

**Métodos de seleção facultativos:**

- 3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1 - **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC=(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) **HA – Habilitação Académica:**

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

b) **FP = Formação Profissional:**

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores



A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

- c) **EP - Experiência Profissional** - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 6 anos – 16 valores;

Entre 7 e 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores

- d) **AD - Avaliação de Desempenho**, relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

**2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função. A 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, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o



Maria  
R. L. J.

entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores-----  $\geq 70\%$  e  $< 100\%$  - Bom
- 12 valores-----  $\geq 50\%$  e  $< 70\%$  - Suficiente
- 8 valores-----  $\geq 30\%$  e  $< 50\%$  - Reduzido
- 4 valores-----  $< 30\%$  - Insuficiente

**– Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público por tempo Indeterminado, os métodos de seleção serão:**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

- 1 - Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO)
- 2 - Avaliação Psicológica (AP);

**Métodos de seleção facultativos:**

- 3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**1 - Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO)** — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A PCTO terá a duração aproximada de trinta minutos, no âmbito do seguinte programa:

Ordenamento do território, urbanismo e ambiente:

- Lei n.º 19/2014, de 14 de abril (Lei de Bases do Ambiente);
- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio (Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo); Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 74/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-08-17, produz efeitos a partir de 2017-06-29;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro e todas as alterações até à versão mais atual- Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio;
- DL n.º 93/90, de 19 de março, Reserva Ecológica Nacional e restantes atualizações até à versão mais atual- DL n.º 166/2008, de 22 de agosto;
- RAN – Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março – aprova o novo Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, e restantes atualizações até à versão mais atual- DL n.º 199/2015, de 16/09;
- DL n.º 142/2008, de 24 de julho (Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade), com as retificações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 53-A/2008 de 22 de setembro) e restantes atualizações até à versão mais atual- (DL n.º 42-A/2016, de 12/08);
- Decreto-Lei n.º 28-A/2020 de 26 de junho, estabelece o regime jurídico da reconversão da paisagem;



- Decreto-Lei n.º 565/99, de 21 de dezembro (Regula a introdução na Natureza de espécies não indígenas da flora e da fauna) e todas as alterações até à versão mais atual do DL n.º 92/2019, de 10/07;
- DL n.º 96/2013, de 19 de julho, Regime Jurídico Aplicável às Ações de Arborização e Rearborização e suas alterações até à versão mais atual- DL n.º 12/2019, de 21/01;
- Lista de Géneros e Espécies vegetais detetados infetados na Zona Demarcada de Portugal, DGAV; Despacho nº26/2020;
- DL n.º 163/2006, de 08 de agosto, Acessibilidade a Espaços Públicos, Equipamentos Coletivos e Edifícios Públicos e Habitacionais, e suas alterações até à versão mais atual;
- DL n.º 555/99, de 16 de dezembro, Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, e suas alterações até à versão mais atual- Lei n.º 118/2019, de 17/09;
- O Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro, com a nova redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 340/2007, de 12 de outubro, aprova o regime jurídico de pesquisa e exploração de massas minerais (pedreiras), definições e aprovações dos Plano Ambiental e de Recuperação Paisagística (PARP). Ver igualmente o Decreto-Lei 31/2013 de 22 de fevereiro e Decreto-Lei 183/2009 de 10 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 152-B/2017 de 11 de dezembro estabeleceu o regime jurídico da avaliação de Impacte ambiental (RJAIA) dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente.

#### Espaços de Recreio:

- Decreto-Lei nº 379/97, de 27 de Dezembro – Regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacte; Decreto-Lei n.º 203/2015 de 17 de setembro;
- Decreto-Lei nº 309/2002, de 16 de dezembro – Regula a instalação e funcionamento dos recintos de espetáculo e divertimentos públicos, incluindo os espaços de jogo e recreio e suas alterações até à versão mais atual- DL n.º 204/2012, de 29/08.

#### Atividade profissional:

- Lei n.º 40/2015 de 1 de junho, estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra pública ou particular, condução da execução dos trabalhos das diferentes especialidades nas obras particulares de classe 6 ou superior e de direção de fiscalização de obras públicas ou particulares, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 31/2009, de 3 de julho;
- DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Código dos Contratos Públicos (CCP) e suas alterações até à versão mais atual- DL n.º 170/2019, de 04/12, Resolução da AR n.º 16/2020, de 19/03;
- Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de julho A presente portaria aprova, ao abrigo do n.º 7 do artigo 43.º do Código dos Contratos Públicos (CCP), o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, a que se referem os nº 1 e 3 do artigo 43.º do CCP, bem como os procedimentos e normas



Maria  
L  
L  
J

a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados como instruções para a elaboração de projetos de obras.

**2 - Avaliação Psicológica (AP)** — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento Interpessoal.

### **3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de 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, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores-----  $\geq 70\%$  e  $< 100\%$  - Bom
- 12 valores-----  $\geq 50\%$  e  $< 70\%$  - Suficiente
- 8 valores-----  $\geq 30\%$  e  $< 50\%$  - Reduzido
- 4 valores-----  $< 30\%$  - Insuficiente

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

ou

$$OF = PCTO (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PCTO – Prova de Conhecimentos Teórica Oral; AP – Avaliação Psicológica, EPS – Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.



Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri