



Handwritten signature and initials in blue ink.

## ATA N.º 1

Aos dezanove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de treze de agosto de dois mil e vinte e cinco, constituído por **Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas**, diretora do Departamento de Ambiente e Sustentabilidade, que presidiu, e, como vogais, **Crisália Marcela Pereira Alves**, chefe da Divisão de Ambiente e Espaço Público, em regime de substituição e **Maria Luísa Fernandes Mendes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, com licenciatura ou grau académico superior em arquitetura paisagista.

De acordo com o despacho supra, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Aos candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, são aplicados os seguintes métodos:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos, os métodos a aplicar serão:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

### Métodos de seleção:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, sem consulta, tem a duração de 1h e 30 minutos e versa sobre as seguintes matérias:

- Planeamento do território e da paisagem do Município de Guimarães, integrado com a Candidatura de Guimarães a Capital Verde Europeia 2026, disponível em:
  - <https://circabc.europa.eu/ui/group/c6e126de-5b8c-4cd7-8d36-a1978a2a63de/library/e4f88891-f69c-45ff-bd96-4687b5f403b7/details>
  - <https://guimaraes2030.pt/plano-municipal-de-acao-climatica/>
- Integração de medidas de planeamento do território com a qualidade do ar e do ruído com a mobilidade, e com os fatores da mobilidade suave.
- Contrato Climático de Guimarães, no âmbito da Missão das 100 cidades neutras até 2030 disponível em: <https://netzerocities.app/resource-4181>;
- Regulamento Municipal de Gestão do Arvoredo Urbano disponível em [https://www.cm-guimaraes.pt/cmguimaraes/uploads/document/file/21635/regulamento\\_de\\_gestao\\_do\\_arvoredo\\_versao\\_finalissima.pdf](https://www.cm-guimaraes.pt/cmguimaraes/uploads/document/file/21635/regulamento_de_gestao_do_arvoredo_versao_finalissima.pdf);



2  
1  
5

- Metodologias de envolvimento do cidadão na tomada de decisão, ecossistema de governança Guimarães 2030 disponível em <https://labpaisagem.pt/publicacoes/guimaraes-2030-ecossistema-de-governanca/>;
- Plano de Ação para a Biodiversidade, disponível em <https://labpaisagem.pt/wp-content/uploads/2025/05/Plano-de-Acao-2030--5-de-maio.pdf>;
- Projeto Biodiversity Go disponível em <https://guimaraes2030.pt/projetos/biodiversity-go/>

**2. Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

**3. Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

**3.1. HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadrado na área de educação e formação exigidas para admissão de candidatos de acordo com a seguinte classificação.

Habilitações académicas	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

**3.2. FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 200 horas	20 valores
Mais de 150 horas	18 valores
Mais de 100 horas	16 valores
Mais de 50 horas	14 valores
Mais de 24 horas	12 valores
Mais de 8 horas	10 valores
Mais de 1 hora	8 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de



Handwritten signature and initials in blue ink.

formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

**EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Tempo de serviço	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

**3.3. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2023-2024). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho	Classificação
Excelente	20 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Adequado	12 valores
Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**3.4.** Caso seja necessário, o júri pode ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as seguintes competências comportamentais: orientação para a colaboração, orientação para a mudança e inovação, orientação para resultados, análise crítica e resolução de problemas e organização, planeamento e gestão de projetos.



5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências  
Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências;

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos, na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### **CrITÉrios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, o seguinte critério de preferência: Classificação mais elevada no parâmetro **Organização, planeamento e gestão de projetos** da entrevista de avaliação de competências.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,

Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas

Crisália Marcela Pereira Alves

Maria Luísa Fernandes Mendes