



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ATIVIDADE – GESTÃO DE RECURSOS FLORESTAIS**

**ATA N.º 1**

-----Aos quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu on-line o júri do procedimento concursal supra referido, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 28 de fevereiro de 2022. -----

-----Estiveram presentes o Presidente do júri, Vítor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais, e os vogais efetivos Orlando António Sousa Gomes, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Energia, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral.-----

-----O Júri decidiu, por unanimidade, escolher a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes, para apoiar o júri no exercício das suas funções, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 15.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

-----**A presente reunião teve como objetivos:** -----

-----Tomar as decisões necessárias no que se refere à fixação dos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente concurso.-----

-----Elaborar o respetivo aviso e proceder à sua publicitação.-----

-----**PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS**-----


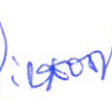
-----1 - Os métodos de seleção eliminatórios de “per si” de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e alínea a) do n.º 1 e n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:-----

-----Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações, eliminatórios de “per si”: -----

a) Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) — Ponderação de 70%; -----

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%. -----

Ordenação Final (OF) — Resulta da seguinte expressão: -----

  
Bm -  




MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

OF = 70% PC + 30% EPS -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos de natureza teórica; e -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----1.1 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais dos candidatos necessários ao exercício da função caracterizadora do posto de trabalho a concurso. Terá a forma escrita, e será constituída por questões de resposta condicionada e resposta múltipla, com a duração máxima de 1 hora, versando sobre os temas do ponto seguinte, a que se associa a correspondente bibliografia. -----

-----1.1.1 - Temáticas da prova de conhecimentos: -----

-----**Legislação geral, todos na redação atual:** -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, (do artigo 1.º ao artigo 6.º e do artigo 23.º ao artigo 62.º);
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (do artigo 3.º ao artigo 50.º e do artigo 97.º ao artigo 174.º);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (do artigo 40.º ao artigo 76.º e do artigo 108.º ao artigo 165.º);
- Revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (do artigo 23.º ao artigo 59.º, do artigo 89.º ao artigo 96.º e do artigo 212.º ao artigo 233.º);
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor;
- Código Regulamentar do Município de Bragança, parte C-2 – Parques, Jardins e Espaços Verdes (título II).

-----**Legislação específica, todos na redação atual:** -----

- Regime de criação de zonas de intervenção florestal (ZIF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 127/2005, de 05 de agosto;
- Regime jurídico dos programas e planos de ordenamento, de gestão e de intervenção de âmbito florestal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 16/2009, de 14 de janeiro;
- Lei de Bases da Política Florestal, aprovada pela Lei n.º 33/96, de 17 de agosto;
- Fundo Florestal Permanente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 63/2004, de 22 de março;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais (SGIFR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro;
- Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano, aprovado pela Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto.

**Bibliografia:**

- Manual de Boas Práticas de Espaços Verdes, editado pelo Município de Bragança, disponibilizado no seu sítio da Internet.

✓  
S  
Btm  
Jesús



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----**2 - Métodos de Seleção e Critérios Específicos** - Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, eliminatórios de "per si" (n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP): -----

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 70%; -----

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%. -----

Ordenação final: Resulta da seguinte expressão: -----

OF = 70% AC + 30% EPS. -----

-----**2.1 - Avaliação curricular** - A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: -----

a) Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e Profissionais (HAP), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AVD). -----

A nota final da avaliação curricular será obtida por aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = (HAP + FP + EP + AVD)/4 -----

Sendo: -----

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais exigidas no aviso de abertura do procedimento – 16 valores; habilitação académica de grau superior ao exigido - mestrado – 18 valores e habilitação académica de grau superior ao exigido - doutoramento – 20 valores. -----

-----Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. -----

-----FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores):-----

a) Com duração entre 0 – 14 horas: 1,00 valores;

b) Com duração entre 15 – 35 horas: 2,00 valores;

c) Com duração entre 36 – 140 horas: 3,00 valores;

d) Com duração de mais de 140 horas: 4,00 valores.

-----Neste parâmetro, serão considerados os cursos de formação aplicáveis à área de atividade específica, que caracteriza o posto de trabalho, para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados nos últimos 5 anos. -----

-----EP = Experiência Profissional:-----

-----Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal. -----

Btm  
3 de Junho de 2017



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----Até 12 meses - 05 valores; -----

-----Mais de 12 meses ≤ 24 meses - 10 valores; -----

-----Mais de 24 meses ≤ 36 meses - 15 valores; -----

-----Mais de 36 meses – 20 valores. -----

-----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira/categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. -----

-----AVD = Avaliação de Desempenho relativo ao último biénio: -----

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro: -----

-----Desempenho Excelente: 20 valores; -----

-----Desempenho Relevante: 18 valores; -----

-----Desempenho Adequado: 14 valores; -----

-----Desempenho Inadequado: 08 valores. -----

-----Os candidatos sem avaliação, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores. -----

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

**EPS = IMP + SC + CEFV + CPT** -----

Cada fator (IMP + SC + CEFV + CPT) será avaliado, de acordo com o seguinte: -----

**IMP** - Interesse e motivação profissional; -----

**SC** - Sentido crítico; -----

**CEFV** - Capacidade de expressão e fluência verbal; -----

**CPT** - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função; -----

**IMP** - Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato. -----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – 20 valores. -----

Revelou bom interesse e motivação profissional – 16 valores. -----

Revelou suficiente interesse e motivação profissional – 12 valores. -----

Revelou reduzido interesse e motivação profissional – 8 valores. -----

Revelou insuficiente interesse e motivação profissional – 4 valores. -----

4  
Handwritten signature



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

**SC** - Sentido Crítico: Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

Revelou elevado sentido crítico – 20 valores. -----

Revelou bom sentido crítico – 16 valores. -----

Revelou suficiente sentido crítico – 12 valores. -----

Revelou reduzido sentido crítico – 8 valores. -----

Revelou insuficiente sentido crítico – 4 valores. -----

**CEFV** – Capacidade de expressão e fluência verbal: Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. -----

Revelou elevada capacidade de expressão e fluência verbal – 20 valores. -----

Revelou boa capacidade de expressão e fluência verbal – 16 valores. -----

Revelou suficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 12 valores. -----

Revelou reduzida capacidade de expressão e fluência verbal – 8 valores. -----

Revelou insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 4 valores. -----

**CPT** – Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função: Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos. -----

Revelou elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 20 valores. -----

Revelou bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 16 valores. -----

Revelou suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 12 valores. -----

Revelou reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 8 valores. -----

Revelou insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 4 valores. -----

-----O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----4 - Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção que lhes for aplicado consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

-----5 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

-----6 - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 27.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. -----

-----7 - A aplicação dos métodos de seleção, bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência. -----

-----**AVISO, SUA PUBLICITAÇÃO E REQUERIMENTO**-----

Btm.

5  
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- 8 - O Júri decidiu, por unanimidade, proceder à publicitação do procedimento, tendo em atenção o estabelecido no artigo 11.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, aprovando o respetivo aviso, por extrato e aviso integral, que ficam anexos à presente ata e passarão a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais.-----

----- 9 – Decidiu, ainda, por unanimidade, e no que se refere à publicação em jornal de expansão nacional, por extrato, utilizar para o efeito o “Jornal de Notícias”, considerando a prática utilizada pelos serviços. -----

----- 10 – O júri deliberou que o Serviço de Recursos Humanos efetuará, aos candidatos, as comunicações/notificações devidas. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, o Presidente do júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente,

O Vogal,

A Vogal,

A Secretária,

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature: João António Sousa]*  
*[Handwritten signature: Branca Flor Candoso Lopes Nistrino]*  
*[Handwritten signature: Maria da Conceição Oliveira Pinheiro]*