

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Cozinheiro(a), para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos doze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e quinze minutos, no edifício B dos Paços do Município de Trancoso, reuniu o Júri do procedimento concursal comum supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 21 de agosto de 2023 constituído por:

Francisco José Correia Coelho, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Trancoso, que preside, e pelos Vogais Efetivos, Carlos Humberto Gaspar Saldanha, Técnico Superior do Setor de Assuntos Jurídicos e Contencioso, do Centro Distrital da Segurança Social da Guarda, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Helena Maria Almeida, Assistente Operacional, na área da Cozinha, do Mapa de Pessoal do Município de Trancoso, em exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Trancoso, aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 28/07/2023 e despacho do Presidente da Câmara, acima referido, a fim de ponderar um conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

1. Definição do perfil de competências, caracterização do posto de trabalho, posicionamento remuneratório e habilitações literárias;
2. Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada;
3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
4. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
5. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final.

6. A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

1 – Definição do perfil de competências, caracterização do posto de trabalho, posicionamento remuneratório e habilitações literárias.

1.1 - Perfil de Competências, adequado ao exercício de funções a desempenhar:

Considerando a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências:

- **Realização e Orientação para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são confiadas;
- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de Trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- **Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e deter iniciativas no sentido da resolução de problemas;
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para Reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

1.2 – Caracterização dos postos de trabalho:

Um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - área de atividade de Cozinheiro(a), CNAEF: 811 – Cozinha, conforme a Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, na sua atual redação, para exercer funções na Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Turismo e Desporto. Exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, de grau de complexidade 1, nomeadamente:

Cabe ao Assistente Operacional, realizar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas; executar tarefas de apoio

elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos; responsabilizar-se por equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente, na área abaixo discriminada.

Organiza e faz o planeamento de todos os ingredientes necessários à confeção de refeições; verificar a qualidade dos ingredientes, garantindo que todos eles estejam armazenados corretamente; monitoriza o stock e faz os pedidos quando houver faltas para que esteja sempre garantida a boa execução das refeições; elabora as ementas, tendo em atenção as necessidades do público alvo, colaborando com o técnico responsável, sempre que haja a necessidade de ajustamento das mesmas; confeciona as refeições utilizando diversos utensílios e equipamentos; prepara os pratos antes de serem servidos; orienta o melhor método de trabalho, para que todos na cozinha saibam o que precisa de ser feito durante o horário de trabalho, bem como, quando os turnos de trabalho se iniciam; orienta e faz os trabalhos de limpeza e arrumo, para que se mantenha um ambiente higienizado e organizado na cozinha e zonas envolventes; executa todas as tarefas acima descritas de acordo com a legislação vigente relativamente à segurança alimentar e sob orientação do superior hierárquico.

A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionados que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

1.3 – Posicionamento remuneratório:

O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, no valor de 769,20€. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria, detidas na sua situação jurídico funcional atual.

1.4 – Habilitações literárias:

Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, sendo exigida a escolaridade obrigatória em função da idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

1.4.1 – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

2 – Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada

2.1 - Com base nas funções e competências descritas na área funcional – Cozinheiro(a), do Anexo ao Mapa de Pessoal para o ano de 2023 do Município de Trancoso, e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar, o júri deliberou por unanimidade pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36 da LGTFP.
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – Para os restantes candidatos, por estar em causa a constituição de relação jurídica de emprego público

por tempo indeterminado e atento o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.

2.2 – Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

3 - Fixação da ponderação de cada método de seleção

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (ECA):

- Avaliação Curricular (AC) – 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 60%

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

- Prova de Conhecimentos (PC) – 100%
- Avaliação Psicológica (AP) – (é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto – sem expressão na fórmula da classificação final)

4 - Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método

4.1 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo curriculum vitae.

Este método terá uma ponderação de 40% da valoração final, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

- a) Nível Habilitacional (NH)
- b) Formação Profissional (FP) – considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP) – com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (NH + FP + EP) / 3$$

As ponderações dos fatores descritos neste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos(as) candidatos(as) nas áreas relativas ao posto de trabalho a recrutar.

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

Nível Habilitacional	Valoração
Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

Formação Profissional	Valoração
Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados	
Sem formação ou não relacionada com o posto de trabalho	8 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração até 20 horas	10 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total entre 61 a 80 horas	16 valores

Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total superior a 81 horas	18 valores
Pós- Graduação e ou MBA relacionada com o PT	20 valores

Experiência Profissional	Valoração
Será considerada a experiência profissional comprovada pelos(as) candidatos(as), através de documento oficial das respetivas entidades.	
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional inferior a 1 ano	12 valores
Experiência profissional igual a 1 e inferior a 2 anos	14 valores
Experiência profissional igual a 2 e inferior a 3 anos	16 valores
Experiência profissional igual a 3 e inferior a 4 anos	18 valores
Experiência profissional igual ou superior a 4 anos	20 valores

4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e terá uma duração máxima de 45 minutos.

A aplicação deste método, com uma ponderação de 60%, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 1, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, são as seguintes:

- **Realização e Orientação para os Resultados;**
- **Trabalho de Equipa e Cooperação;**
- **Otimização de Recursos;**
- **Iniciativa e Autonomia;**
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.**

Cada competência é avaliada da seguinte forma:

Nível Classificativo de Elevado, corresponde à classificação de 20 valores;

Nível Classificativo de Bom, corresponde à classificação de 16 valores;

Nível Classificativo de Suficiente, corresponde à classificação de 12 valores;

Nível Classificativo de Reduzido, corresponde à classificação de 8 valores;

Nível Classificativo de Insuficiente, corresponde à classificação de 4 valores.

A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos/classificações:

Classificação	Nível Classificativo	Classif. Final na EAC
Igual ou Superior a 18 valores	Elevado	20 valores
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores	Bom	16 valores
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores	Suficiente	12 valores
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	Reduzido	8 valores
Inferior a 6 valores	Insuficiente	4 valores

4.3 - Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, a decorrer em dois momentos, com carácter obrigatório, tendo a mesma uma ponderação de 100% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.º momento: Prova Escrita de escolha múltipla, com uma ponderação de 30% e a duração máxima de 30 minutos, de consulta, a incidir nas seguintes matérias:

- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, versão atual, Artigos 70.º a 78 (Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do

empregador); Artigos 122.º a 143.º (tempos de trabalho) e Artigos 176.º a 240.º (exercício do poder disciplinar).

- Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, versão atual, Artigos 232.º a 257.º) tempos de não trabalho).
- Decreto-Lei n.º 4/2005, de 7 de janeiro, na sua atual redação, Capítulo II Artigos 3.º a 19.º (Princípios Gerais da Atividade Administrativa).
- Portaria n.º 149/88, de 9 de março, relativa às regras de asseio e higiene a observar pelas pessoas que, na sua atividade profissional entram em contacto com alimentos.
- Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Direção-Geral da Educação e Direção Geral da Saúde de 2018, nomeadamente, as matérias das páginas 4 à 76 e da 144 à 145.
- Código de boas práticas para a restauração da Direção Geral da Alimentação e Veterinária, nomeadamente, as matérias das páginas 43 à 61 e da 81 à 83.

2.º momento: Prova Oral de natureza teórica e prática, com uma ponderação de 70% e a duração máxima de 45 minutos.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza teórica e prática, incidindo sobre conhecimento das tarefas correntes do posto de trabalho a recrutar, nomeadamente:

- Receber os alimentos e demais materiais destinados à confeção da alimentação;
- Armazenar alimentos de forma a conservá-los em perfeito estado de consumo;
- Utilizar a proteção (vestuário e calçado) estipulada pelas normas de segurança e higiene no trabalho;
- Confeccionar as refeições de acordo com as ementas padronizadas;
- Distribuir as refeições, no horário indicado pela direção da escola;
- Orientar e colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamentos de cozinha;
- Zelar pela organização e limpeza da cozinha.

Para aplicação do 2.º momento será elaborado pelo júri, um guião onde devem constar as questões a colocar aos candidatos, bem como, as respetivas valorações.

A fórmula a aplicar será: **PC = 30%(PE) + 70%(PO)**

4.4 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 4.2, visando ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases.

Por cada candidato submetido à Avaliação Psicológica será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização deste método há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, sob pena de quebra do dever de sigilo, conforme o disposto na alínea i) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, com caráter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final, conforme o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5 - Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP, a classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

a) Prova de Conhecimentos (PC):

$$CF = 100\% (PC)$$

Nota: A Avaliação Psicológica não tem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

b) Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$\text{CF} = 40\%(\text{AC}) + 60\%(\text{EAC})$$

6 - A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

Em face da impossibilidade do cumprimento dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria, por falta de meios técnicos adequados para o efeito, a apresentação das candidaturas deverá ser efetuada em suporte de papel, nos termos do n.º 3 do mesmo preceito legal e nos termos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 104.º do Código do Procedimento Administrativo.

As mesmas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente preenchido, assinado e datado, sob pena de exclusão e disponibilizado na página eletrónica do Município de Trancoso, em www.cm-trancoso.pt, remetidas por correio em carta registada para o Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Trancoso, Praça do Município, 6420-107 Trancoso ou entregues pessoalmente no referido serviço, durante o horário normal de funcionamento, bem como, por e-mail para o endereço eletrónico recrutamento@cm-trancoso.pt.

6.1. – A apresentação das candidaturas deve ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações;
- b) Curriculum vitae documentado, detalhado, datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovados, nomeadamente, através de fotocópia dos documentos comprovativos de frequência das ações de formação e experiência profissional;
- c) Caso seja detentor de relação jurídica de Emprego Público, deverá apresentar, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, devidamente atualizada da qual conste de forma inequívoca: a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém; a carreira e categoria, bem como a posição remuneratória

detida; a antiguidade na função pública, na carreira e categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce; a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de requalificação, com identificação das atividades que se encontram a exercer; as menções quantitativas e qualitativas da avaliação do desempenho nesse período com a respetiva fundamentação;

- d) Outros documentos comprovativos das situações invocadas pelos candidatos e suscetíveis de influírem na avaliação.

6.1.1 – Nos termos do artigo 15.º da Portaria, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos dos factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

6.1.2 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a exclusão do concurso, independentemente do procedimento disciplinar ou criminal, nos termos da lei.

6.1.3 - Nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, determina-se que o prazo de apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação no Diário da República.

6.2 – Notificações e forma de publicação dos resultados intercalares e da lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as)

Todas as notificações e convocatórias para aplicação dos métodos, serão efetuadas de acordo com o preceituado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente, através de correio eletrónico, para o endereço indicado pelos candidatos no formulário de candidatura.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na sua página eletrónica deste Município.

6.3 - Critérios de ordenação preferencial

6.3.1 - Para desempate, em caso de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no artigo 24º da Portaria.

6.4 - Outros assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

6.4.1 - Prazo de validade:

O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna, utilizada sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 26.º do referido diploma legal.

6.4.2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretario de Estado da Administração Local, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir-se a EGRA junto de entidade intermunicipal. Assim, nos termos do determinado no artigo 16.º de Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi efetuada consulta à CIMBSE sobre a existência de pessoal em sistema de requalificação nos municípios que integram aquela Comunidade, tendo esta informado, no dia 19 de outubro de 2023, que ainda não está constituída naquela Comunidade, a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA).

6.4.3 - Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da Internet deste Município (www.cm-trancoso.pt) na área reservada aos Recursos Humanos, na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

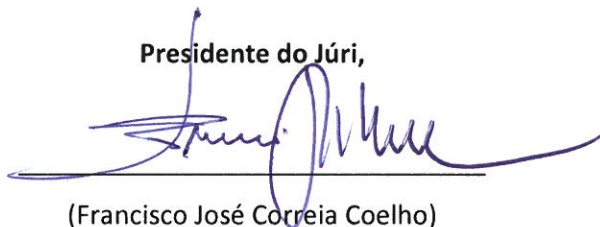
6.4.4 - O aviso de abertura será publicitado na íntegra na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt, e por extrato no Diário da República, bem como, na página eletrónica do Município em www.cm-trancoso.pt.

6.4.5 - O Município de Trancoso irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento.

6.4.6 - Em tudo o que não seja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

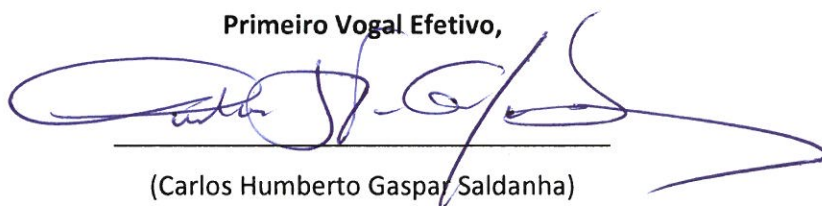
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

Presidente do Júri,



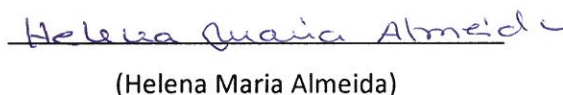
(Francisco José Correia Coelho)

Primeiro Vogal Efetivo,



(Carlos Humberto Gaspar Saldanha)

Segundo Vogal Efetivo,



(Helena Maria Almeida)