

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, na área do Direito, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Trancoso.

Aos vinte seis dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, no edifício da 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 março de 2024, constituído por:

Francisco José Correia Coelho, Chefe da Divisão Administrativa, 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 Bruno Emanuel Paulino Lopes, Técnico Superior, Licenciado em Direito, em exercício de funções na Fundação para os Estudos e Formação das Autarquias Locais (FEFAL), no âmbito do procedimento concursal comum, em epígrafe.

Esta reunião do Júri respeitou a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Definição do perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar, caracterização do posto do trabalho, posicionamento remuneratório e habilitações literárias.

Ponto 2 - Métodos de seleção a utilizar - fixação da ponderação de cada método de seleção, definição dos respetivos parâmetros de avaliação e suas ponderações.

Ponto 3 - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

Ponto 4 – Definição dos termos respeitantes à colaboração do FEFAL, quanto à tramitação do procedimento.

Ponto 5 - A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

Ponto 1 – Definição do perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar, caracterização do posto do trabalho, posicionamento remuneratório e habilitações literária.

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:

- **Orientação para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são confiadas;
- **Análise da Informação e Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relaciona-los de forma lógica e com sentido crítico;
- **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **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;
- **Responsabilidade e Compromisso 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;
- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Tolerância à Pressão e Contrariedades:** Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

1.2 – Caracterização dos postos de trabalho:

Um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior - área de atividade de Direito, CNAEF: 380 – Direito, conforme a Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

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 3, nomeadamente:

Procede à elaboração de pareceres técnico-jurídicos; elaboração de regulamentos e normativos internos; realização de estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas do Município; procede à recolha, tratamento e difusão de legislação, jurisprudência, doutrina e outras informações relevantes para o serviço em causa.

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 16 da Tabela Remuneratória Única, no valor de 1.385,99€. 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 3, sendo exigida a Licenciatura em Direito.

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.

Ponto 2 - Métodos de seleção a utilizar - fixação da ponderação de cada método de seleção, definição dos respetivos parâmetros de avaliação e suas ponderações.

2.1 - Com base nas funções e competências descritas na área funcional de Direito, do Anexo ao Mapa de Pessoal para o ano de 2024 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, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) 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, 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.º da LTFP.
- b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC) – 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 LTFP e das alíneas a), b) e c) 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 cada uma das fases que comportem, são eliminatórios, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, que tenham obtido um juízo de Não Apto, bem como os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

2.3 - Fixação da ponderação de cada método de seleção

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

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

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC)

- Prova de Conhecimentos (PC) – 70%
- Avaliação Psicológica (AP) – (é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto – sem expressão na fórmula da classificação final)
- Avaliação Curricular (AC) – 30%

2.4 - Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos para candidatos com vínculo de emprego público, que reúnam as condições referidas no número 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e que não tenham afastado a aplicação dos mesmos.

2.4.1 - Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação profissional, e a experiência profissional, com base na análise do respetivo curriculum vitae.

Este método terá uma ponderação de 60% 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 parâmetros enunciados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

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

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Onde se pondera a titularidade do grau académico	
Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho – Licenciatura em Direito	18 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - Mestrado	19 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - Doutoramento	20 valores

Formação Profissional (FP)	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	14 valores

Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total entre 41 a 175 horas	16 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total entre 175 a 210 horas	18 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o PT, duração total superior a 210 horas	20 valores

Experiência Profissional (EP) Será considerada a experiência profissional inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade do mesmo, comprovada pelos(as) candidatos(as), através de documento oficial das respetivas entidades.	Valoração
Experiência profissional inferior a 3 anos	12 valores
Experiência profissional igual a 3 e inferior a 5 anos	16 valores
Experiência profissional igual a 5 anos e inferior a 8 anos	18 valores
Experiência profissional superior a 8 anos	20 valores

Avaliação do Desempenho (AD) Relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade igual à do posto de trabalho a ocupar.	
Desempenho de Inadequado	8 valores
Desempenho de Adequado	12 valores
Desempenho de Relevante	16 valores
Desempenho de Excelente	20 valores

Neste parâmetro, se, por motivos não imputáveis ao candidato, este não tiver sido avaliado, ser-lhe-á atribuída a nota de 12 valores.

2.4.2 - 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.

Este método será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, a classificação é obtida através do resultado da média aritmética dos 7 parâmetros/competências, ponderada em 40% e expressa até às centésimas.

A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 1.1, 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:

- **Orientação para os Resultados;**
- **Análise da Informação e Sentido Crítico;**
- **Conhecimentos Especializados e Experiência;**
- **Iniciativa e Autonomia;**
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;**
- **Trabalho de Equipa e Cooperação;**
- **Tolerância à Pressão e Contrariedades.**

2.5 - Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção para os restantes candidatos, por estar em causa a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

2.5.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo a mesma uma ponderação de 70% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9.50 ficam excluídos.

A saber:

A Prova de conhecimentos, assume a natureza teórica, de carácter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

Assim, não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s).

A Prova terá a duração de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância.

Os candidatos que pretendam desistir da Prova de Conhecimentos, só o poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva Prova.

Na Prova de Conhecimentos serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e proceder-se-á à avaliação do sentido crítico e capacidade de expressão dos candidatos.

Por último, a Prova de Conhecimentos poderá versar sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos e dos Municípios e das Freguesias;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação – Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua redação atual - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos;

- Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) n.º 679/2016, de 27 de abril, do Parlamento Europeu, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação – Regime Geral das Contraordenações;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

2.5.2 - Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação profissional, e a experiência profissional, com base na análise do respetivo curriculum vitae.

Este método terá uma ponderação de 30% 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 parâmetros enunciados, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Onde se pondera a titularidade do grau académico	
Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho – Licenciatura em Direito	18 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - Mestrado	19 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - Doutoramento	20 valores

Formação Profissional (FP)	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 posto de trabalho, duração até 20 horas	10 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, duração total entre 21 a 40 horas	14 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, duração total entre 41 a 80 horas	16 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, duração total entre 81 a 120 horas	18 valores
Participações em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, duração total superior a 120 horas	20 valores

Experiência Profissional (EP) Será considerada a experiência profissional que incida sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade do mesmo, devidamente comprovada pelos(as) candidatos(as).	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional inferior a 1 ano	12 valores
Experiência profissional igual a 1 e inferior a 3 anos	14 valores
Experiência profissional igual a 3 anos e inferior a 4 anos	16 valores
Experiência profissional superior a 4 anos	18 valores
Experiência profissional superior a 1 ano em autarquias locais	20 valores

2.5.3 - 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 1.1, 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 referida Portaria.

A aplicação deste método ficará a cargo da DGAEP, ou perante a sua indisponibilidade pelo FEFAL.

2.6 - 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 LTFP, 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, com valoração até as centésimas, 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) Candidatos com vínculo de emprego público:

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

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

b) Candidatos para os quais esteja em causa a constituição jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Prova de Conhecimentos (PC) + Avaliação Curricular (AC):

$$CF = 70\%(PC) + 30\%(AC)$$

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

Ponto 3 - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

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

Ponto 4 – Definição dos termos respeitantes à colaboração do FEFAL, quanto à tramitação do procedimento.

Através de despacho datado de 4 de março de 2024, o Senhor Presidente da câmara, determinou o recurso à assessoria técnico/jurídica com vista à abertura, acompanhamento e respetiva tramitação, relativamente ao procedimento concursal referido em epígrafe.

Concluído o processo de contratação com a referida entidade, conforme despacho datado de 6 de março de 2024, revela-se importante definir o processo de implementação do procedimento em causa. Assim, havendo necessidade de articular com o FEFAL a tramitação do procedimento em causa, o júri definiu, quanto aos métodos de seleção, o seguinte:

- **A Prova de Conhecimentos** será elaborada, corrigida e notada pela Fundação FEFAL, a sua aplicação terá lugar nas instalações da mesma fundação, na Rua do Brasil, 131 – 3030-175 Coimbra.

Os resultados da Prova de Conhecimentos serão posteriormente enviados ao júri do procedimento, para que seja elaborada a Lista de Resultados do método em questão.

- **A Avaliação Curricular**, será realizada pelo júri, de onde resultará a Lista de Resultados deste método.
- **A Avaliação Psicológica**, caso a DGAEP não possa realizar o método, ficará a cargo da Fundação FEFAL e será realizada nas suas instalações em Coimbra, na morada acima descrita.

Após a sua notação, o resultado será enviado para o júri do procedimento, a fim de ser elaborada Lista de Resultados correspondente a este método.

- **A Entrevista de Avaliação de Competência**, quando aplicável, será também da responsabilidade do FEFAL, a realizar nas suas instalações.

Após a sua notação, o resultado será enviado para o júri do procedimento, a fim de ser elaborada Lista de Resultados correspondente a este método.

Ponto 5 - A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

5.1 - 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.

5.2 - 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.

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

5.2.1 – 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.

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

5.2.3 - 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.

5.3 – 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, conforme o disposto no artigo 22.º da referida Portaria.

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

5.4.1 - 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.

5.4.2 - 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).

5.4.3 - 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.

5.4.4 - 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.

5.4.5 - 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.

5.4.6 - 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

Assinado de forma
digital por FRANCISCO
JOSÉ CORREIA COELHO
Dados: 2024.03.26
12:01:45 Z

(Francisco José Correia Coelho)

Primeiro Vogal Efetivo,

Assinado por: **CARLOS HUMBERTO GASPAR
SALDANHA**
Num. de Identificação: 09879116
Data: 2024.03.28 08:47:50+00'00'



lanha)

Segundo Vogal Efetivo,

Bruno Paulino
Lopes

Assinado de forma digital por
Bruno Paulino Lopes
Dados: 2024.04.01 11:01:29
+01'00'

(Bruno Emanuel Paulino Lopes)