

ATA N.º 1

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

Ao décimo primeiro dia do mês de agosto de dois mil e vinte cinco, pelas nove horas e quarenta e cinco minutos, no edifício da Paços do Município de Trancoso, reuniu o Júri do procedimento concursal comum supra identificado, designado por despacho n.º 10805 do Presidente da Câmara Municipal, datado de 5 de agosto de 2025, constituído por:

Francisco José Correia Coelho, Diretor de Departamento da Administração Geral da Câmara Municipal de Trancoso, que preside, pelo Vogal Efetivo, Tiago Emanuel Castela da Silva, Chefe da Divisão de Obras, Estruturas e Equipamento Urbano da Câmara Municipal de Trancoso, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo vogal suplente, Válder Filipe Fernandes Barreiros, Técnico Superior na área do Direito da Câmara Municipal de Trancoso, a fim de ponderar um conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

O procedimento em causa foi aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 11/06/2025 e despacho do Presidente da Câmara, acima referido.

A reunião do Júri respeitou a seguinte ordem de trabalhos:

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

Ponto 2 – Identificar os métodos de seleção a utilizar, definir os respetivos parâmetros de avaliação e suas ponderações, bem como os critérios de desempate para ordenação final dos candidatos.

Ponto 3 – Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização e ou aplicação dos métodos de seleção.

Ponto 4 – 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 – Definir o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar, caracterização do posto do trabalho, posicionamento remuneratório e habilitações literárias.

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

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

- **Orientação para o serviço público:** Capacidade para atuar com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- **Orientação para a mudança e inovação:** Capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
- **Orientação para os resultados:** Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- **Análise crítica e resolução de problemas:** Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- **Iniciativa:** Capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

1.2 – Caracterização dos postos de trabalho:

Um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – na área de Engenharia Civil, CNAEF: 582 – Construção Civil e Engenharia Civil, 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 LTFP, de grau de complexidade 3, nomeadamente:

Fiscaliza e realiza a direção técnica de obras; realiza vistorias técnicas; colabora e participa em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos de obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; concebe e realiza planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; prepara os elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente a elaboração do programa de concurso e caderno de encargos; acompanha, executa e atualiza planos municipais; gere sistemas de informação geográfica (SIG'S), informa e atende os munícipes sobre ações de gestão de combustíveis e sobre ações de florestação e reflorestação e disposições legais aplicáveis; presta informação técnica sobre medidas de prevenção e manutenção relativas às instalações e equipamentos, tendo em atenção o conhecimento e a aplicação das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, a identificação de riscos e a adoção de medidas preventivas, bem como, da proteção ambiental.

A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas 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, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, no valor de 1.442,57€. 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 na área de Engenharia Civil e inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Engenheiros Técnicos, 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.

Ponto 2 – Identificar os métodos de seleção a utilizar, definir os respetivos parâmetros de avaliação e suas ponderações, bem como os critérios de desempate para ordenação final dos candidatos.

Os métodos de seleção utilizados neste procedimento, serão os previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, serão realizados em data, hora e local a comunicar oportunamente.

2.1 - Métodos de seleção obrigatórios para os candidatos:

- **Com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;**
- **Que se encontrem em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;**
- **Com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.**

2.1.1 - 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.

A saber:

Este método terá uma ponderação de 60% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova terá a duração de 1 hora e 30 minutos, com 30 minutos de tolerância, sendo atribuídos apenas 10 minutos por atraso, após o início da Prova de Conhecimentos.

Os candidatos que pretendam desistir desta prova só o poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início e não serão permitidas ausências da sala, após o início da mesma.

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 Prova de Conhecimentos.

A Prova de conhecimentos, assume a natureza teórica, de carácter individual, de consulta em suporte de papel e versará nos 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 atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 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;
- Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na sua atual redação - Estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Decreto-Lei n.º 38382/1951, de 07 de agosto, na sua atual redação - Regulamento Geral das Edificações Urbanas;
- Lei n.º 40/2015, de 20 de junho, na sua atual redação - Estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra pública, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 31/2009, de 3 de julho;
- Portaria nº. 255/2023 de 7 de agosto, aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias;
- Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na sua atual redação - Revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação - Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, revogando o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio;
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 07 de dezembro de 2020, na sua redação atual - Estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro – Relativo à legislação da Segurança Contra Incêndios, na sua redação atual;
- Portaria n.º 135/2020, de 2 de junho, na sua atual redação - Altera o Regulamento Técnico de SCIE aprovado pela Portaria 1532/2008, de 29 de dezembro;
- Decreto-Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, na sua atual redação - Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais; Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios;

- Decreto-Lei n.º 96/2008, de 9 de junho, na sua atual redação - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio, que aprova o Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual - Regulamento Geral do Ruído.

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).

2.2 - 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 carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final, conforme o disposto nos n.ºs 2, 3 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º, da referida Portaria.

A aplicação deste método ficará a cargo de entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por entidade especializada.

2.3 - Método de seleção facultativo

2.3.1 – 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 5 parâmetros/competências definidos no ponto 1.1, 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

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

Igual ou superior a 18 valores (Nível Classificativo de Elevado) = 20 valores

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores (nível Classificativo Bom) = 16 valores

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores (nível Classificativo Suficiente) = 12 valores

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores (nível Classificativo Reduzido) = 8 valores

Inferior a 6 valores (nível Classificativo Insuficiente) = 4 valores

O júri apreciará estes parâmetros de acordo com a ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (anexo I), que faz parte integrante desta ata.

2.4 - Métodos de seleção obrigatórios para os candidatos:

- **Com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, para cuja ocupação do procedimento foi publicitado;**
- **Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade, caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.**

2.4.1 - 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, para o posto de trabalho a ocupar.

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 ponderada das pontuações dos seguintes fatores a avaliar e obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = HA(20\%) + FP(20\%) + EP(45\%) + AD(15\%)$$

Habilitações Académicas (HA) – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de licenciatura em

Engenharia Civil, não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por trabalhadores da carreira/categoria de Técnico Superior, conforme os artigos 86.º, 88.º da LTFP, bem como o mapa anexo à mesma.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

O júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- a) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura) - 19 valores
- b) Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho a recrutar – 20 valores

Formação Profissional (FP) - A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

Sem formação frequentada ou não relacionadas com a área = 8 valores;

Menos de 50 horas de formação - 10 valores;

De 51 a 60 horas de formação - 12 valores;

De 61 a 90 horas de formação - 14 valores;

De 91 a 120 horas de formação - 16 valores;

De 121 a 200 horas de formação - 18 valores;

Mais de 201 horas de formação - 20 valores

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, na área para o qual o procedimento concursal é aberto, sendo graduada de acordo com as seguintes pontuações:

Sem experiência profissional ou igual a 1 ano de experiência - 10 valores;

Com experiência de 1 a 3 anos completos - 13 valores;

Com experiência de mais de 3 a 6 anos completos - 16 valores;

Com experiência de mais de 6 a 9 anos completos – 18 valores;

Com experiência de mais de 9 a 12 anos completos – 19 valores

Mais de 12 anos de experiência - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) - Este fator tem como base a avaliação de desempenho dos dois últimos Biénios de avaliação em sede de SIADAP (2021/2022 e 2023/2024), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será considerada a média aritmética ponderada em 15% das classificações obtidas nos últimos dois biénios, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Inadequado (1 a 1,999) - 8 valores

Regular (2 a 3,499) - 15 valores

Bom (3.5 a 3.999) - 17 valores

Muito Bom (4 a 5) - 19 valores

Mérito Excelente -- 20 valores

A avaliação correspondente ao biénio 2021/2022, será graduada segundo a avaliação quantitativa obtida, pelo candidato no referido biénio.

Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal comum, será atribuída oficiosamente 15 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria.

A avaliação deste parâmetro resulta da aplicação da fórmula:

$$AD = \frac{(AD2021/2022) + (AD2023/2024)}{2}$$

2

O júri apreciará estes parâmetros de acordo com a ficha (anexo II), que faz parte integrante desta ata.

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 5 parâmetros/competências definidos no ponto 1.1, 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

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

Igual ou superior a 18 valores (Nível Classificativo de Elevado) = 20 valores

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores (nível Classificativo Bom) = 16 valores

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores (nível Classificativo Suficiente) = 12 valores

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores (nível Classificativo Reduzido) = 8 valores

Inferior a 6 valores (nível Classificativo Insuficiente) = 4 valores

O júri apreciará estes parâmetros de acordo com a ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (anexo I), que faz parte integrante desta ata.

2.4.3. Os métodos referidos no Ponto 2.4 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, descritos nos Pontos 2.1.1; 2.2. e 2.3.1, desta ata.

2.5 - 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 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 às 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:

- **Para os candidatos que se encontrem nas condições descritas no ponto 2.1.**

Prova de Conhecimentos (PC)+ Avaliação Psicológica (AP) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$CF = PC (60\%) + AP + EAC (40\%)$$

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

- **Para os candidatos que se encontrem nas condições descritas no ponto 2.4.**

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

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

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

O júri apreciará estes parâmetros de acordo com a ficha de Classificação Final (anexo III) que faz parte integrante desta ata.

2.5.1 - Conforme o disposto nos n.ºs 3 e 4, do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores, num dos métodos de seleção, ou que tenham obtido um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

2.5.2 - A falta de comparecimento dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

2.5.3 - Os candidatos que compareçam aos métodos obrigatórios e ao facultativo, com atraso superior a 10 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção, ficando automaticamente excluídos.

Ponto 3 – Analisar o envolvimento de entidades externas especializadas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção.

Conforme autorização dada através de despacho do Presidente da Câmara, o júri recorrerá ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

Ponto 4 – Forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

4.1 – Formalização das candidaturas:

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 poderá ser efetuada em formato de papel, nos termos do n.º 3 do mesmo preceito legal e nos termos 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, disponibilizado na página eletrónica do Município de Trancoso, em www.cm-trancoso.pt, e 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.

4.1.1 - A apresentação das candidaturas deverá 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;
- 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/categoria, bem como a posição remuneratória detida; a antiguidade na função pública, na carreira/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.

4.1.2 - É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos referidos na alínea c) do ponto anterior, aos candidatos que estejam a exercer funções no Município de Trancoso, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados nos respetivos processos individuais e que serão, oficiosamente, entregues ao júri do procedimento, pelo Serviço de Recursos Humanos.

4.1.3 - Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos dos factos por eles referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

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

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

4.2 - Notificação

4.2.1 - De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

4.2.2 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação por email, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16º da referida portaria.

4.2.3 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Trancoso e disponibilizada na sua página eletrónica.

4.2.4 - As notificações durante o procedimento de seleção serão efetuadas, preferencialmente, através de correio eletrónico, para o endereço indicado pelos candidatos no formulário de candidatura.

4.3 – Demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase

4.3.1 - 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.

4.3.2 – 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, "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 CIMRBSE sobre a existência de pessoal em sistema de requalificação nos municípios que integram aquela Comunidade, tendo esta informado, no dia 21 de julho de 2025, que ainda não está constituída naquela Comunidade, a EGRA.

4.3.3 - 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.

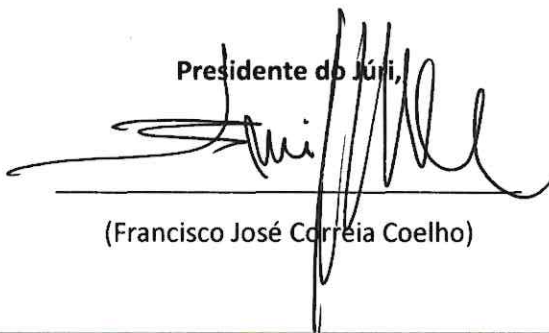
4.3.4 - O presente aviso será igualmente publicitado na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do Município em www.cm-trancoso.pt.

4.3.5 – 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.

4.3.6 - 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.

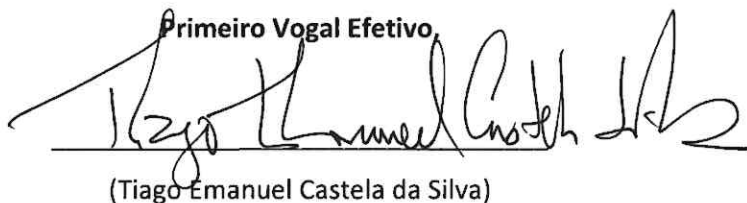
Presidente do Júri,



(Francisco José Correia Coelho)



Primeiro Vogal Efetivo



(Tiago Emanuel Castela da Silva)

Primeiro Vogal Suplente,



(Válder Filipe Fernandes Barreiros)

