

Paula Bernardo

ATA N.º 1

Abertura de procedimentos concursais comuns para ocupação de 11 (onze) postos de trabalho, adiante designado por PTs ou PT, na carreira/categoria de Assistente Operacional, sendo, 4 (quatro) PTs na área de Auxiliar dos Serviços Gerais, 3 (três) PTs na área de Cantoneiros de Limpeza, 1 (um) PT na área de Mecânico, 1 (um) PT na área de Jardineiro e 2 (dois) PTs na área de Motorista/Manobrador de Máquinas, todos em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Trancoso.

Aos vinte e quatro dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, 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 10 de julho de 2025, constituído por: Francisco José Correia Coelho, Diretor de Departamento da Administração Geral 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, Paula Isabel Figueiredo Bernardo, Técnico Superior, na área da Gestão de Recursos Humanos do Município de Trancoso, e respetivos vogais suplentes, Paulo Dinis Soares de Aquino, Professor da Escola Profissional de Trancoso na área da Engenharia Mecânica e Joaquim Manuel Rodrigues da Silva, Encarregado Operacional do Município de Trancoso.

A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

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

Ponto 2 – Definição dos métodos de seleção a utilizar e fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação dos mesmos.

Ponto 3 - A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.



Paula Bernardo
J. Silva

Ponto 1 – Definição do perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar, caracterização dos postos de 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 destinam os referidos lugares, devem aos mesmos, ser aferido o seguinte perfil de competências:

- **Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo;
- **Orientação para a Colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- **Orientação para a Mudança e Inovação:** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitam uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;
- **Orientação para os Resultados:** 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 too, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;
- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo á audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;
- **Iniciativa:** 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.
- **Orientação para a Participação:** Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização;

- **Orientação para a Segurança:** Priorizar a segurança em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

1.2 – Caracterização do posto de trabalho:

Referência A - Quatro postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – na área de Auxiliar dos Serviços Gerais, para a 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 LTFP, de grau de complexidade 1, nomeadamente:

Executa tarefas de apoio elementar, indispensáveis ao funcionamento e higienização dos órgãos e serviços diversos; apoia os técnicos de ação social nas tarefas elementares e de acompanhamento a idosos; zela com responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; assegura a limpeza e conservação das instalações; realiza tarefas de arrumação e distribuição e outros trabalhos do mesmo âmbito, 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.

Referência B - Três postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – na área de Cantoneiro de Limpeza, para a Divisão de Obras, Ambiente, Estruturas e Equipamento Urbano.

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 1, nomeadamente:

Procede à conservação e limpeza das vias municipais e espaços urbanos; executa pequenas reparações nos pavimentos; desobstrui aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais; faz recolha de contentores, sacos perdidos e outros resíduos; despeja papelerias; procede à limpeza das bermas das estradas, fazendo o corte de ervas ou árvores, utilizando ou não, motorroçadoras e motosserras; procede às tarefas que lhe sejam solicitadas, diretamente relacionadas com a sua função, incluindo a condução de equipamentos apropriados às funções associadas, 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.

Referência C - Um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – na área de Mecânico, para a Divisão de Obras, Ambiente, Estruturas e Equipamento Urbano.

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 1, nomeadamente:

Deteta as avarias mecânicas; repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas, a gasolina ou a diesel; executa outros trabalhos de mecânica em geral; afina; faz a manutenção e o controlo de máquinas e motores, 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, nomeadamente no tratamento de resíduos.

Referência D - Um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – na área de Jardineiro, para a Divisão de Obras, Ambiente, Estruturas e Equipamento Urbano.

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 1, nomeadamente:

Cultiva flores, árvores, arbustos ou outras plantas; semeia relvados em parques ou jardins públicos; procede à preparação do terreno, rega, aplica tratamentos fitossanitários e fertilizações; corta relvados com o auxílio de máquinas; procede às operações de limpeza de canteiros, sacha, monda manual/química, controlo de infestantes; efetua sementeiras plantações e reprodução de plantas (estacaria e enxertia), transplantações e repicagem e assegurar a poda das árvores existentes nos parques, jardins e via pública, 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.

Referência E - Dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – na área de Motorista/Manobrador de Máquinas, para a Divisão de Obras, Ambiente, Estruturas e Equipamento Urbano.

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 1, nomeadamente:

Conduz e manobra máquinas pesadas de movimentação de terras ou guias ou conduz veículos de elevada tonelagem, procede ao transporte de diversos materiais destinados ao abastecimento das obras em execução, bem como dos produtos sobantes das mesmas, examina os veículos, assegura a manutenção destes, cuidando da sua limpeza e lubrificação e em caso de avarias ou acidente

providencia os adequados procedimentos com vista à regularização dessas situações, tendo em atenção o conhecimento e a aplicação das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho (nomeadamente na utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI), a identificação de riscos e a adoção de medidas preventivas, bem como, da proteção ambiental.

Para todas as referências:

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 remuneratória, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, no valor de 878,41€. 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 mínima obrigatória, consoante a idade, não sendo possível a substituição da escolaridade por experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento e equivalência nos termos da legislação em vigor.

1.5 - Requisitos especial para a Referência E:

- a) Possuir a habilitação de condução de viaturas pesadas;
- b) Possuir CAM de Mercadorias (Certificado de Aptidão de Motorista de Mercadorias);
- c) Possuir Certificado de Manobrador de Máquinas, ou comprovar possuir tal certificação até ao momento da publicação da lista unitária de ordenação final provisória.

Ponto 2 – Definição dos métodos de seleção a utilizar e fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação dos mesmos.

2.1 - Com base nas funções e competências descritas na área funcional dos diversos postos de trabalho, descritos no Anexo ao Mapa de Pessoal para o ano de 2025 do Município de Trancoso, e considerando o artigo 36.º da 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, o júri deliberou por unanimidade pela aplicação dos seguintes métodos de seleção e respetiva ponderação:

- a) Para os 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.

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

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

Estes candidatos podem, por escrito, no formulário de candidatura, afastar a aplicação dos métodos de seleção, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e optar pela Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

- b) Aos 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) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.
- Prova de Conhecimentos Teórica e Prática (PCTP) – 100 %
 - Avaliação Psicológica (AP) – (é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto – sem expressão na fórmula da classificação final)

2.1.1 - 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. Neste sentido, serão excluídos os candidatos que

obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, bem como os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

2.2 - Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção para os candidatos que se enquadrem na alínea a), do ponto 2.1.

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
Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho, isto é, escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade	18 valores
Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho, isto é, habilitação superior à exigida que não a licenciatura	20 valores

Formação Profissional (FP)	Valoração
Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos, que sejam consideradas relevantes para o exercício de funções em causa e 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 relevantes para o posto de trabalho, duração até 20 horas	10 valores

Participações em ações de formação relevantes para o posto de trabalho, duração total entre 21 a 30 horas	14 valores
Participações em ações de formação relevantes para o posto de trabalho, duração total entre 31 a 40 horas	16 valores
Participações em ações de formação relevantes para o posto de trabalho, duração total entre 41 a 50 horas	18 valores
Participações em ações de formação relevantes para o posto de trabalho, duração total superior a 51 horas	20 valores

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Será considerada a experiência profissional inerente ao posto de trabalho, comprovada pelos(as) candidatos(as), através de documento oficial das respetivas entidades.	
Experiência profissional inferior a 2 anos	12 valores
Experiência profissional igual a 2 e inferior a 4 anos	16 valores
Experiência profissional igual a 4 anos e inferior a 6 anos	18 valores
Experiência profissional superior a 6 anos	20 valores

Avaliação do Desempenho (AD)	Valoração
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 Regular	12 valores
Desempenho de Bom	16 valores
Desempenho de Muito Bom	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.

2.2.1 - 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 8 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.

2.3 - Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção para os candidatos que se enquadrem na alínea b), do ponto 2.1.

2.3.1 - Prova de Conhecimentos Teórica e Prática (PCTP) - 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 100% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Para obtenção do resultado final da Prova de Conhecimentos, será aplicada a seguinte fórmula:

$$\text{PCTP} = \text{PT} \times 30\% + \text{PP} \times 70\%$$

Parte Teórica, aplicável a todas as referências:

O primeiro momento será teórico, de forma escrita, com possibilidade de consulta da 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, smartwatch, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s).

Os candidatos que pretendam desistir da Prova de Conhecimentos, só o poderão fazer após decorridos 10 minutos do seu início.

A mesma, terá a duração de 30 minutos, e versará nos conteúdos programáticos, abaixo descritos nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada:

- ✓ Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, com especial incidência em matéria de período experimental (artigo 45.º e seguintes), garantias e deveres (artigo 70.º e seguintes), exercício de funções afins (artigo 81.º) e férias e faltas (artigo 126.º e seguintes);
- ✓ Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, com especial relevância para as matérias de direitos de personalidade (artigos 10.º, 14.º e 16.º) e parentalidade (artigos 33.º ao 64.º);
- ✓ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (artigos 1.º, 15.º e 17.º);
- ✓ Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de setembro, na sua atual redação, com especial atenção para as matérias descritas nos artigos 41.º; 45.º-A; 45.º-B; 48.º; 49.º; 63.º; 65.º; 72.º e 74.º.

Parte Prática, aplicada à Referência A (Auxiliar dos Serviços Gerais):

O segundo momento terá uma duração aproximada de 45 minutos e será constituído por um exercício prático inicial de higienização, limpeza e conservação de um espaço, com equipamento adequado e outras tarefas afins, segundo um exercício apresentado. O resultado deste momento incidirá nos parâmetros de avaliação abaixo descritos e resultará na média aritmética simples dos mesmos.

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) A qualidade da realização da tarefa;
- c) A celeridade na execução da tarefa;
- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Parte Prática, aplicada à Referência B (Cantoneiro de Limpeza):

O segundo momento terá uma duração aproximada de 45 minutos e será constituído por um exercício prático inicial de corte de vegetação com equipamento adequado, segundo um exercício apresentado, e um exercício de conclusão que consiste na limpeza do espaço onde foi executado o exercício anterior. O resultado deste momento incidirá nos parâmetros de avaliação abaixo descritos e resultará na média aritmética simples dos mesmos.

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) A qualidade da realização da tarefa;
- c) A celeridade na execução da tarefa;

- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Parte Prática, aplicada à Referência C (Mecânico):

O segundo momento terá uma duração aproximada de 45 minutos e será constituído por um exercício prático inicial que permita avaliar os conhecimentos dos candidatos ao nível do exercício da função de mecânico, designadamente, procedendo à manutenção e reparação de viaturas disponibilizadas para o efeito e aos procedimentos a observar em matéria das regras de segurança, higiene e saúde, bem como, da proteção ambiental, segundo um exercício apresentado.

O resultado deste momento incidirá na observação do conhecimento específico sobre uma manutenção preventiva, corretiva e melhorativa, nos parâmetros de avaliação abaixo descritos, e resultará na média aritmética simples dos mesmos.

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) A qualidade da realização da tarefa;
- c) A celeridade na execução da tarefa;
- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Parte Prática, aplicada à Referência D (Jardineiro):

O segundo momento terá uma duração aproximada de 45 minutos e será constituído por um exercício prático inicial de corte de relvados com o auxílio de máquinas, proceder à preparação do terreno para a sementeira de relvados, proceder à sementeira, plantação e reprodução de plantas (estacaria e enxertia) e segundo um exercício apresentado, e um exercício de conclusão que consiste na limpeza do espaço onde foi executado o exercício anterior. O resultado deste momento incidirá nos parâmetros de avaliação abaixo descritos e resultará na média aritmética simples dos mesmos.

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) A qualidade da realização da tarefa;
- c) A celeridade na execução da tarefa;
- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Parte Prática, aplicada à Referência E (Motorista/Manobrador de Máquinas):

O segundo momento terá uma duração aproximada de 45 minutos e será constituído por um exercício prático inicial onde serão avaliados comportamentos a observar no domínio da técnica de manobrar máquinas ou gruas e proceder ao transporte de produtos sobranes, com equipamento

adequado, bem como, aos procedimentos a observar em matéria das regras de segurança, higiene e saúde, e da proteção ambiental, segundo um exercício apresentado. O resultado deste momento incidirá nos parâmetros de avaliação abaixo descritos e resultará na média aritmética simples dos mesmos.

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) A qualidade da realização da tarefa;
- c) A celeridade na execução da tarefa;
- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

2.3.2 - 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 no 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 - 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 Teórica e Prática (PCTP) + Avaliação Psicológica (Sem expressão na fórmula):

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

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

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

Ponto 3 - A forma de apresentação das candidaturas, notificação dos candidatos e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o procedimento concursal, nesta fase.

3.1 - 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.

3.2 - 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.

3.2.1 - 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.

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

3.2.3 - Nos termos do artigo 12.º da Portaria, determina-se que o prazo de apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação no Diário da República.

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

Todas as notificações e convocações para aplicação dos métodos, serão efetuadas de acordo com o preceituado no artigo 6.º da Portaria, 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.

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

3.4.1 - 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, 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.

3.4.2 – Reserva por quota de deficiência - Quanto à Referência A e B, deliberou o júri proceder à reserva de um dos lugares a concurso para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, conforme prevê o n.º 2 do artigo 3.º e o n.º 1 do artigo 1.º do Decreto Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro.

Deliberou ainda o júri, não atribuir qualquer quota para candidatos com deficiência no que respeita às Referências C, D e E, dado que as referências em causa não preveem mais de dois lugares a concurso de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º Decreto Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro.

3.4.3 - 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 Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) junto da 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.

3.4.4 - 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.

3.4.5 - 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.

3.4.6 - 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.

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

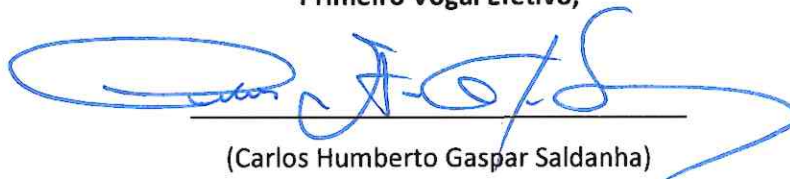
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

Presidente do Júri,

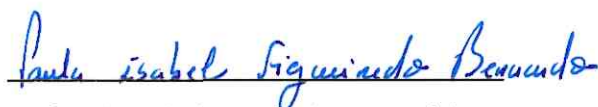
Francisco José Correia Coelho

(Francisco José Correia Coelho)

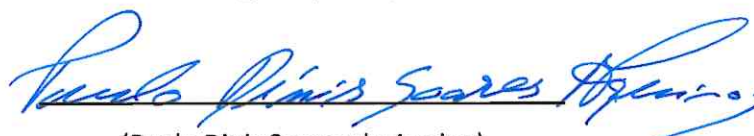
Primeiro Vogal Efetivo,


(Carlos Humberto Gaspar Saldanha)

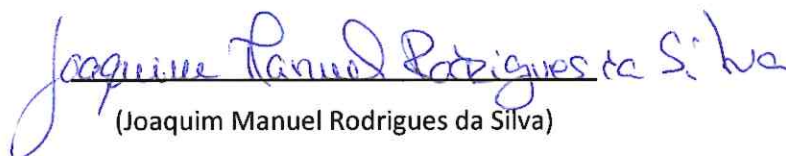
Segundo Vogal Efetivo,


(Paula Isabel Figueiredo Bernardo)

Vogal Suplente,


(Paulo Dinis Soares de Aquino)

Vogal Suplente,


(Joaquim Manuel Rodrigues da Silva)

