



Julh
8

MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ATRIBUIÇÕES EM FISIOTERAPIA), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR.

ATA N.º 1

Ao 1 dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, no Gabinete do Chefe da Unidade Orgânica de 2º Grau, Chefe de Divisão Administrativa, Dr. Tiago Ala, pelas onze horas, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, nomeado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vila Flor, datado de 30 de junho de 2025, na sequência da aprovação da Proposta de Abertura do Concurso pela Câmara Municipal de Vila Flor, em 05 de junho de 2025, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Carla Maria Pires Esteves dos Santos – Chefe de Unidade Orgânica de Envelhecimento Ativo.-----

1.º Vogal efetivo: Patrícia Daniela Borges dos Santos – Técnica Superior do Município de Vila Flor, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal efetivo: Tiago Miguel Dionísio Ala, dirigente intermédio de 2º grau do Município de Vila Flor -----

A reunião teve por objetivo proceder à:-----

1. Ponderação dos Métodos de Seleção e seus critérios; -----
2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos de acordo com os Métodos de Seleção estabelecidos por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vila Flor de 17/02/2025. -----
3. Elaboração do respetivo aviso e promover a sua publicação. -----

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do nº 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

O júri no presente procedimento assume o compromisso de reger a sua atuação pelos princípios consagrados no artigo 2.º e respeitar as garantias previstas no artigo 3º ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Assim o júri deliberou o seguinte:-----

O formulário de candidatura deverá ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: -----

- Certificado de habilitações literárias (fotocópia); -----
- Curriculum Vitae datado e assinado.

O júri apenas terá em consideração as menções constantes do curriculum vitae devidamente comprovadas, podendo assistir-lhe a apresentação de originais sempre que assim o entender.



Ant
8

T. Reg. 2025

MUNICÍPIO DE VILA FLOR

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

Para candidatos com uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado em que conste a relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria de que seja titular, funções que executa, em especial a que corresponde às funções agora a contratar, o órgão ou serviço onde exerce funções, a remuneração ilíquida auferida e a respetiva avaliação do último período avaliativo.-----

Forma e prazo para apresentação das candidaturas: -----

As candidaturas devem preferencialmente ser enviadas por correio eletrónico para o seguinte endereço acompanhadas de toda a documentação, recrutamento@cm-vilaflor.pt em virtude de neste momento o município não dispor ainda de suporte eletrónico, de acordo com o disposto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, através do preenchimento do formulário para o efeito disponível no sítio da autarquia em www.cm-vilaflor.pt.-----

Excecionalmente e pelo facto de o município não dispor ainda do suporte eletrónico, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio sob registo para: Câmara Municipal de Vila Flor "Recrutamento" – Av.ª Marechal Carmona – 5360-303 Vila Flor.-----

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.-----

O prazo para apresentação das candidaturas é de 10 úteis contados a partir da data da publicação do aviso, conforme previsto no artigo 12.º, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Âmbito do recrutamento:-----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em resultado de parecer favorável da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.-----

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

No presente procedimento concursal comum de recrutamento de um Assistente Técnico são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 30/06/2025.-----

Métodos de seleção – Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal, são os seguintes: -----

Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:-----



En H
B

Trep 2020

MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

a) **Avaliação Curricular:** que visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

b) **Entrevista de Avaliação de Competências:** a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências: -----

a) **Prova de conhecimentos:** A prova de conhecimentos, de natureza escrita e/ou prática, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

b) **Avaliação Psicológica:** A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fase. -----
Serão ainda complementados com o seguinte método de seleção facultativo: -----

a) **Entrevista de Avaliação de Competências:** a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Caracterização do posto de trabalho:-----

Carreira/ Categoria de Assistente Técnico (Atribuições em Fisioterapia) – 1 posto de trabalho:

1 Assistente Técnico - para desempenhar as funções constantes do anexo à LGTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o **grau 2 de complexidade funcional**, na carreira e categoria de Assistente Técnico inseridas nas respetivas unidades orgânicas e nas respetivas áreas de recrutamento, nomeadamente funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Compete-lhe, nomeadamente, identificar a anatomia e fisiologia do corpo humano, bem como as principais patologias que beneficiam de tratamentos Terapêuticos; Executar todas as normas e práticas de massagem de reabilitação física; Posicionar pacientes de forma correta e adequada ao tratamento indicado de acordo com a patologia; Aplicar as técnicas de reabilitação física adequadas às patologias diagnosticadas.

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 qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.-----

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:-----

Os candidatos deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----



Antes
D

Três

MUNICÍPIO DE VILA FLOR CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

Parâmetros de avaliação:-----

Nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2002, de 9 de setembro, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal e a ata que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicada na página eletrónica do Município de Vila Flor em www.cm-vilaflor.pt, na mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Posicionamento remuneratório do posto de trabalho: De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento do trabalhador recrutado é objeto de negociação com o empregador público, o qual terá lugar após o termo do procedimento concursal (979,05€).-----

Prova de conhecimentos:-----

A prova de conhecimentos 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 e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, valendo cada questão um 1 valor. A Prova de conhecimentos terá uma natureza teórica e escrita, de consulta, será valorada entre zero e vinte valores, e terá a duração total de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, fixando-se como legislação de enquadramento para os temas objeto da prova:-----

Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação vigente; Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro (aprovou a LOE 2025); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria 233/2022, de 9 de setembro; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada (SIADAP).

Durante a realização da prova de conhecimentos, é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.-----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.-----

Avaliação psicológica:-----

A avaliação psicológica visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e será avaliado, nos termos do artigo 21.º nº2 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo aplicada aos



candidatos que obtenham a menção de valoração no método de seleção Prova de Conhecimentos 9,50 valores.-----

Entrevista de avaliação de competências:-

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal será valorada entre 0 e 20 valores, através da média aritmética simples valorada até as centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências: -----

- a) Orientação para os resultados;-----
b) Análise a da informação e sentido crítico;-----
c) Iniciativa e autonomia;-----
d) Inovação e qualidade.-----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

$$OF = PC (60\%) + EAC(40\%)$$

Em que:-

OF- Ordenação Final-

PC- Prova de Conhecimentos-

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências (método complementar)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)

A Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:----

$$AC = HAB (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%) \text{ -----}$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Acadêmica

FP – Formação Profissional



Ant
S

15 de set

MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

EP – Experiência Profissional -----

AD – Avaliação de Desempenho -----

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: -----

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores -----

Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura - 20 valores -----

FP – formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: ----

Sem formação: 8 valores -----

De 0 a 50 horas de formação: 10 valores -----

De 51 a 100 horas de formação: 12 valores -----

De 101 a 200 horas de formação: 14 valores -----

De 201 a 300 horas de formação: 16 valores -----

Mais de 300 horas: 20 valores -----

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação. -----

EP – Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma: -----

Menos de um ano – 8 valores -----

Entre um e dois anos – 10 valores -----

Entre três e quatro anos – 12 valores -----

Entre cinco e seis anos – 14 valores -----

Entre sete e oito anos – 16 valores -----

Entre nove e dez anos – 18 valores -----

Mais de 10 anos – 20 valores -----

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte. -----

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada. -----

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

4,5 a 5 : 20 valores -----

4 a 4,4 : 15 valores -----

3 a 3,9 : 12 valores -----

2 a 2,9 : 8 valores -----

1 a 1,9 : 6 valores -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado.-----



Handwritten signatures and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE VILA FLOR

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função será valorada entre 0 e 20 valores, através da média aritmética simples valorada até as centésimas.-----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$ -----

Critérios de desempate -----

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).-----

Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do Júri, que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet do Município na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.--

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e na página eletrónica do Município de <https://www.cm-vilaflor.pt>.-----

Quota de emprego para pessoas com deficiência:-----

Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.-----

Outras decisões tomadas pelo Júri no presente Procedimento:-----

a) De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 30/06/2025 e nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em resultado de parecer favorável da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público;-----

b) Na ordenação final, em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).-----

c) Para candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC) é obrigatório a entrega de currículo vitae;-----



LuA
B

Trópico

MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

- d) Para efeitos de avaliação curricular só serão considerados pelo júri as declarações descritas pelos candidatos no currículo que sejam comprovadas com documentação;-----
- e) Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal, devem entregar declaração emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados, em que conste a relação jurídica de emprego público, a carreira/ categoria de que seja titular, funções que executa, em especial a que corresponde à funções agora a contratar, o órgão ou serviço onde exerce funções, a remuneração ilíquida auferida e a respetiva avaliação de desempenho dos 3 último períodos avaliativos;-----
- f) Em virtude de a autarquia ainda não dispor de plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, a apresentação de candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, devem ser feitas preferencialmente pelo endereço eletrónico da autarquia recrutamento@cm-vilafior.pt através do preenchimento do formulário publicado no despacho extrato n.º 11321/2009, publicado na 2ª série do Diário da República n.º 89 de 8/05/2009, juntamente com a documentação que deve instruir o processo e tendo em conta a origem dos candidatos;-----
- g) Os candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e ou situações que descrevam no formulário de candidatura, que deve ser datado e assinado, e demais documentação que venham a anexar ao processo;-----
- h) No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, os candidatos ao apresentarem a sua candidatura, estão a dar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo, para fins exclusivamente do processo de recrutamento e a autarquia compromete-se a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam;-----
- i) O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na BEP – Bolsa de Emprego Público;-----
- j) Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura.
- k) Em caso de mera irregularidade, ou quando seja de admitir que a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovada, o júri, pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para a sua apresentação;-----
- l) A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a sua exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;-----
- m) As notificações, no âmbito do presente procedimento concursal, serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico, pelo que os candidatos devem mencionar no formulário de candidatura o endereço eletrónico;-----



MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

No caso de não ser mencionado endereço eletrónico no formulário de candidatura, excecionalmente, as notificações serão efetuadas através das formas previstas no nº 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

O júri deliberou, por unanimidade, proceder à publicação do procedimento, tendo em atenção o estabelecido no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

E nada mais havendo a tratar, pelas doze horas, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente

Carla Maria Pires Esteves dos Santos, Dra.

1.º Vogal efetivo

Patrícia Daniela Borges dos Santos, Dra.

2.º Vogal efetivo

Tiago Miguel Dionísio Ala, Dr.