

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202508/0296
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Vila Flor
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Técnico
Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: De acordo com a TRU, 979,05€, posição 1, nível 7

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Caracterização do posto de trabalho: A descrição geral do conteúdo funcional do posto de trabalho mencionado é a constante no anexo da LTFP (Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da referida Lei, correspondente ao grau de complexidade 2, 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.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
 Nomeação transitória, por tempo determinável
 Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
 CTFP a termo resolutivo certo
 CTFP a termo resolutivo incerto
 Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 b) 18 anos de idade completos;
 c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
 e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 30 de Junho de 2025.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila Flor	1	Av. Marechal Carmona	Vila Flor	5360303 VILA FLOR	Bragança	Vila Flor

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Vila Flor, Av^a Marechal Carmona – 5360-303 Vila Flor e ou recrutamento@cm-vilafior.pt

Contacto: 278510130

Data Publicitação: 2025-08-12

Data Limite: 2025-08-27

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: D.R. 2.^a série, n.º 154, de 12-08-2025, Aviso n.º 20383/2025/2.

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICIPIO DE VILA FLOR AVISO Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa do pessoal do Município de Vila Flor, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado Pedro Miguel Saraiva Lima Cordeiro de Melo, Presidente da Câmara Municipal de Vila Flor, torna público, nos termos e para os efeitos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada em anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que por seu despacho datado de 30 de junho de 2025, na sequência da deliberação tornada na reunião da Câmara Municipal do dia 05 de junho de 2025, se encontra aberto, procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de posto de trabalho, previsto e não ocupado, no Mapa de Pessoal para 2025, do Município de Vila Flor, para 1 lugar de Assistente Técnico (atribuições em fisioterapia). 1 - Caracterização do posto de trabalho: A descrição geral do conteúdo funcional do posto de trabalho mencionado está constante no anexo da LTFP (Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da referida Lei, correspondente ao grau de complexidade 2, 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. 1.1 - 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. 2 - Local de trabalho - Área do Município de Vila Flor. 3 - Nível habitacional exigido, conforme artigo 86.º da LTFP: Os candidatos deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhes 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. 3.1 - Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável. 4 - Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de abril, informa-se que a publicitação integral do procedimento será efetuada na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, e no sítio da internet do Município de Vila Flor, em www.cm-vilaflor.pt. 5 - Prazo e formalização da candidatura: dez (10) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público. 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 registado com aviso de receção para: Câmara Municipal de Vila Flor "Recrutamento" - Av.º Marechal Carmona - 5360-303 Vila Flor. 5.1 o formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos sob pena de exclusão: a) Certificado de habilitação; b) Certificados literários (fotocópia); c) Curriculum Vitae datado e assinado. 5.2 o júri apenas terá em consideração as informações constantes do curriculum vitae devidamente comprovadas, podendo assistir-lhe a apresentação de originais sempre que assim o entender. 5.3 Para candidatos com uma via 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 execute, em especial a que corresponde às funções atuais, a contratar, o cargo ou serviço onde exerce funções, a remuneração, a iliquida auferida e a respetiva avaliação de desempenho dos 3 últimos períodos avaliativos; 6 - 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 e objeto de negociação com o empregador público, o qual terá lugar após o termo do procedimento concursal: 979,05€. 7 - Requisitos de admissão: Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão até ao último dia do prazo da candidatura. 7.1. Requisitos gerais - Os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 7.2. Requisitos Especiais - Os candidatos deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhes 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. 7.3. Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável. 8 - 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. 8.1. 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 cargo ou serviço, o idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento. 9 - Métodos de seleção - Nos termos do disposto nos números do artigo 36.º da Lei Geral de 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: 9.1. 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: 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. 9.2. 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 fases. 9.3. Para os candidatos mencionados no Ponto 9.2., serão complementados com o seguinte método de seleção facultativo: a) Entrevista de Avaliação de Competência. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 9.4. Para métodos 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 métodos de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal e a ata que concretiza a forma de avaliação dos candidatos e 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. De acordo com a Ata n.º 1 do Juri, os métodos de avaliação serão os seguintes: 10. Para métodos de avaliação: a) 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 do 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, e permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo as/as candidatas/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 a legislação indicada no presente aviso até a data de realização da prova de conhecimentos. b) 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 n.º 2 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das métricas classificativas de Apto e Não Apto, sendo aplicada aos candidatos que obtenham a métrica de valoração no método de seleção: Prova de Conhecimentos 9,50 valores. c) 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 às centesimas, sendo avaliadas as seguintes competências: a) Orientação para os resultados; b) Análise da informação e sentido crítico; c) Iniciativa e autonomia; d) Inovação e qualidade. Cada um dos métodos utilizados e 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 completem 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: $AC = HAB (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$ Em que: AC - Avaliação Curricular HAB - Habilitação Académica FP - Formação Profissional EP - Experiência Profissional AD - Avaliação de Desempenho A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: HAB - Habilitação académica: onde se pondera a titulação de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas de grau exigido a candidatura - os valores Habilitações académicas de grau superior exigido a 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 aulas 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. 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 às centesimas, sendo avaliadas as seguintes competências: a) Orientação para os resultados; b) Análise da informação e sentido crítico; c) Iniciativa e autonomia; d) Inovação e qualidade. Cada um dos métodos utilizados e 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 completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC$

(60%)+EAC(40%) 11. Critérios de desempate Em situações de igualdade de valores; ao aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valores; ao será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; ao, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação; ao académica (exigida para candidatura). Para candidatos a quem se aplique o método de seleção; ao Avaliação Curricular (AC) e obrigatória a entrega de currículo vitae. Para efeitos de avaliação; ao curricular só serão considerados pelo júri as declarações descritas pelos candidatos no currículo que sejam comprovadas com documentação; ao. Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público que regram as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição; ao, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação; ao de requalificação; ao que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuições; ao, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal, devem entregar declaração emitida pelo serviço; ao público a que se encontrem vinculados, em que conste a relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria de que seja titular, funções que execute, em especial a que corresponde a funções agora a contratar, o cargo ou serviço onde exerce funções, a remuneração; ao ilíquida auferida e a respetiva avaliação; ao de desempenho dos 3 últimos períodos avaliativos. Em virtude de a autarquia ainda não dispor de plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização; ao 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-vilaflor.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. 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. No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as candidaturas 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. O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação; ao do presente aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público. Os candidatos devem reunir os requisitos até a data limite de apresentação; ao da candidatura. Em caso de mera irregularidade, ou quando seja de admitir que a não apresentação; ao 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; ao. A não apresentação; ao 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. As notificações; ao, 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; ao eletrónico. No caso de não ser mencionado endereço; ao eletrónico no formulário de candidatura, excepcionalmente, as notificações; ao serão efetuadas através das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 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; ao dos candidatos e publicada no sítio da internet do Município na mesma data da publicação; ao do aviso de abertura do procedimento concursal. A lista unitária de ordenação; ao final dos candidatos após homologação; ao e 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> 12 - 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%. 13 - Composição; ao do júri: A composição; ao do júri, a quem compete a execução; ao de todos os atos por lei consignados, designadamente os previstos no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, será a seguinte: Presidente: Carla Maria Pires Esteves dos Santos - Chefe de Unidade Orgânica de Envelhecimento Ativo. Vogais efetivos: Patrícia

Daniela Borges dos Santos - Técnica Superior do Município de Vila Flor, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Tiago Miguel Dionísio Ala Chefe de Divisão Administrativa. Vogais suplentes: Adelina Batista Teixeira Técnica Superior do Município de Vila Flor; Edite Amélia uvaldo Rego - Técnica Superior do Município de Vila Flor. Vila Flor, 01/07/2025

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Término da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: