

MUNICÍPIO 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 à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que por seu despacho datado de 20 de janeiro de 2026, na sequência da deliberação tomada na reunião da Câmara Municipal do dia 20 de janeiro de 2026, 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 Técnico Superior - Licenciatura em Geografia.

1 - Caracterização do posto de trabalho: A caracterização dos postos de trabalho 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 88º da referida Lei, correspondente ao grau de complexidade 3, inseridas nas respetivas unidades orgânicas e nas respetivas áreas de recrutamento, nomeadamente funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Competência na gestão da base de dados geográfica, incluindo o cadastro geográfico de todos os Recursos geológicos (Minerais, Hidrogeológicos e Energéticos), tais como pedidos/concessões massas minerais, depósitos minerais, petróleo, águas, centrais solares, aerogeradores, entre outros. Garantir a estruturação da informação geográfica para disponibilização interna e externa. Assegurar a criação, manutenção e disponibilização de metadados e de serviços de visualização e/ou descarregamento dos seus dados geográficos, nomeadamente harmonizados de acordo com os requisitos da Diretiva europeia INSPIRE Geoportal.

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 81º da LTFP.

2 - Local de trabalho - Área do Município de Vila Flor.

3 - Nível habitacional exigido, conforme artigo 86º da LTFP:

Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira o grau de Licenciatura, nas áreas abaixo indicadas, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Licenciatura em Geografia (Área de Educação e Formação -Portaria 256/2005, de 16 de março de 2002: 443), não sendo possível a 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.

Exceionalmente 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"- Avª Marechal Carmona - 5360-303 Vila Flor.

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

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

5.2 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.

5.3 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 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 é objeto de negociação com o empregador público, o qual terá lugar após o termo do procedimento concursal: 1.442,57 €.

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 excetados 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 de curso superior que confira o grau de Licenciatura, nas áreas abaixo indicadas, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Licenciatura em Geografia (Área de Educação e Formação - Portaria 256/2005, de 16 de março de 2002: 443), não sendo possível a 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 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.

8.1. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11º 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.

9 - 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:

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 fase.

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. 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. De acordo com a Ata n.º 1 do Júri, os Parâmetros de avaliação serão os seguintes:

10. Parâmetros 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, comportará dois grupos de questões, um grupo de questões de âmbito geral e outro grupo de questões de âmbito mais específico.

A Prova de conhecimentos terá uma natureza teórica e escrita, de consulta, será valorada entre zero e vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá a duração total de 90 minutos, sem 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). Código dos Contratos Públicos/CCP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua versão atual.

Os Temas de Prova da Parte Específica versarão sobre as seguintes matérias: Lei n.º 31/2014, de 30 de maio - Lei de Bases da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo.

Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT).

Diretiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março (Diretiva INSPIRE).

Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, na sua redação atual - estabelece o Sistema Nacional de Informação Geográfica (SNIG) e transpõe a Diretiva INSPIRE para a ordem jurídica nacional.

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. Os Temas de Prova da Parte Específica não poderão se consultados, por qualquer meio, durante a realização da prova de conhecimentos.

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.

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 21º 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.

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 as centésimas, 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 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 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 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 - Excelente - Mérito Excelente: 20 valores

4 a 4,4 - Muito Bom - Desempenho Relevante: 15 valores -

3 a 3,9 - Bom - Desempenho Adequado: 12 valores

2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento - Desempenho Inadequado; 8 valores

1 a 1,9 - Insuficiente - Desempenho Inadequado; 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 as centésimas, 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 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:

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

11. 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).

Para candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC) é obrigatória a entrega de currículo vitae.

Para efeitos de avaliação curricular só serão considerados pelo júri as declarações descritas pelos candidatos no currículo que sejam

comprovadas com documentação.

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.

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-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, 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.

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.

Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura.

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.

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.

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.

No caso de não ser mencionado endereço eletrónico no formulário de candidatura, excecionalmente, as notificações 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 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>

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 do Júri: A composição do Júri, a quem compete a execução de todos os atos por lei consignados, designadamente os previstos no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, será a seguinte:

Presidente: António Valdemar Taboada Teixeira, dirigente intermédio de 2º grau do Município de Vila Flor;

Primeiro Vogal Efetivo: Bruno Miguel Henrique Nogueira - dirigente de 3º grau do Município de Vila Flor, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos

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

Vogais suplentes: Anabela Moura Marcelino - Técnica Superior do Município de Vila Flor; Manuel Miranda (AMTQT).

Vila Flor, 21/01/2026

O Presidente da Câmara Municipal

Pedro Miguel Saraiva Lima Cordeiro de Melo