



Roberto Fontes
Trigo

União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL DA UNIÃO DE FREGUESIA DE VILA FLOR E NABO.

ATA N.º 1

Aos três dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dezoito horas e trinta minutos, na sede da União de Freguesias de Vila Flor e Nabo, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, nomeado por Despacho do Senhor Presidente da Junta da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo, datado de 18 de fevereiro de 2026, estando presentes os seguintes membros:-----

Presidente: Tiago Miguel Dionísio Ala (Chefe de Divisão Administrativa no Município de Vila Flor).

Vogal efetivo: Maria do Rosário Sousa Alves Fontes (Coordenadora Técnica da Divisão Administrativa no Município de Vila Flor).

Vogal efetivo: Jacinto Domingos Matias Leite Trigo (Encarregado Operacional no Município de Vila Flor).

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

1.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 n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

2.Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos de acordo com os Métodos de Seleção estabelecidos por Despacho do Senhor Presidente da Junta da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo, datado de 18 de fevereiro de 2026;-----

3. Elaboração do respetivo aviso e promover a sua publicação. -----

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 [disponível no link que segue - <https://freguesiavilaflorenabo.pt/docs/outros-documentos/>], deverá ser acompanhados dos seguintes documentos sob pena de exclusão: -----

Certificado de habilitações literárias (fotocópia);-----

2024/25 Fontes
[Assinatura]

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.-----

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, geral@freguesiavilaflorenabo.pt em virtude de neste momento a União das Freguesias de Vila Flor e Nabo não dispor 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 de candidatura ao procedimento concursal, e disponível no link que segue - <https://freguesiavilaflorenabo.pt/docs/outros-documentos/>.-----

Excecionalmente e pelo facto da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo não dispor ainda do suporte eletrónico, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio sob registo para: União das Freguesias de Vila Flor e Nabo – União das Freguesias de Vila Flor e Nabo – Rua Santa Luzia, Jardim de S. Bartolomeu n.º1A, 5360-360 Vila Flor.-----

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

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 Junta de Freguesia da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo, 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 operacional são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Junta da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo, datado de 18 de fevereiro de 2026.-----

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:-----

1.ª
Zé Luis Foulas

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:-----

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 nº 35/2014, de 20 de junho), a que se refere o nº 2 do artigo 88º da referida Lei - Correspondente ao grau de complexidade 1, respetiva área de recrutamento, nomeadamente, Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.-----

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis tais como:

- Essencialmente os Serviços Externos são de execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos”, concretizando-se nas seguintes funções específicas:

- Essencialmente os Serviços Externos são de conservação, manutenção de Espaços Verdes: Varredura e limpeza de ruas e espaços públicos; Limpeza de sarjetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafarizes; Remoção de lixeiras e extirpação de ervas; Limpeza e manutenção dos espaços ajardinados; Operar com os diversos instrumentos, que podem ser manuais ou mecânicos, necessários à realização das tarefas; Responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; Proceder a pequenas reparações, providenciando o arranjo do material.

Escavar, movimentar e carregar terras manualmente; Trabalhar com roçadoura, moto serra, soprador, corta-relva e todas as máquinas inerentes à sua função de serviços gerais externos; Verificar os níveis de óleo, combustível e dos sistemas hidráulicos, filtros, pneus e pontos de lubrificação, com as reposições necessárias no final de jornada; Efetuar a limpeza dos equipamentos e ferramentas; Arranjos, pinturas e apoio ao armazém.

Efetuar plantações e podas de árvores. Condução e utilização de veículos, máquinas e equipamentos inerentes a atividade. Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas.

Outras atividades relacionadas com os serviços prestados pela junta de freguesia.

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:-----

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade dos candidatos. -----

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 por Edital afixado nos locais de estilo da União das Freguesias, por extrato na mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento, nos termos do n.º 2 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: 934,99 €. -----

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.-----

A Prova de conhecimentos será escrita de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, será constituída por 20 questões de escolha múltipla, cada uma valendo 1,0 valores e em cada uma delas só uma alternativa está correta. Por cada resposta errada será descontado 0,5 valores na valoração da prova.

A prova de conhecimentos será expressa de numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os a legislação/ bibliografia abaixo descritas e as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicadas no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

Poderá consultar a legislação/ bibliografia a partir da página da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (<https://www.pgdlistboa.pt>).-----

A prova será constituída por:-----

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;--
Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho; -----
:Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais. -----

Os candidatos serão convocados, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova.-----

Avaliação psicológica:-----

Relatório Final *[assinatura]*

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.

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) Qualidade da experiência profissional;

b) Capacidade de comunicação;

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

d) Motivações e interesse.

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%)+ EPS(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%)

Tide *6* *10* *15* *20* *25* *30* *35* *40* *45* *50* *55* *60* *65* *70* *75* *80* *85* *90* *95* *100*

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. _____

Relatório Final
Tijó

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.-----

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.-----

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 por edital, nos locais de estilo 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 União de Freguesia de Vila Flor e Nabo e por edital.-----

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

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

a) De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Junta da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo, datado de 18 de fevereiro de 2026 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 Junta de Freguesia, 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) Para candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC) é obrigatório a entrega de currículo vitae;-----

Roberto Santos
[Assinatura]

c) Para efeitos de avaliação curricular só serão considerados pelo júri as declarações descritas pelos candidatos no currículo que sejam comprovadas com documentação;-----

d) 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;-----

e) As candidaturas devem preferencialmente ser enviadas por correio eletrónico para o seguinte endereço acompanhadas de toda a documentação, geral@freguesiavilaflorenabo.pt em virtude de neste momento a União das Freguesias de Vila Flor e Nabo não dispor 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 de candidatura ao procedimento concursal, e disponível no link que segue - <https://freguesiavilaflorenabo.pt/docs/outros-documentos/>.-----

Excecionalmente e pelo facto da União das Freguesias de Vila Flor e Nabo não dispor ainda do suporte eletrónico, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio sob registo para: União das Freguesias de Vila Flor e Nabo – Rua Santa Luzia, Jardim de S. Bartolomeu nº1A, 5360-360 Vila Flor.-----

f) 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;-----

g) 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;

h) 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;-----

i) Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura;-----

j) 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;-----

k) 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;-----

l) As notificações, no âmbito do presente procedimento concursal, serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico, No entanto caso não disponham do mesmo serão notificados por carta registada para o seu domicílio;-----

m) 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.-----

O júri deliberou, por unanimidade, mandar 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 vinte horas, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente



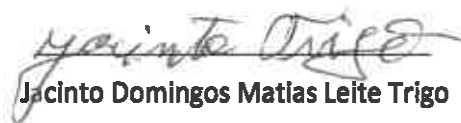
Tiago Miguel Dionísio Ala

1.º Vogal efetivo



Maria do Rosário Sousa Alves Fontes

2.º Vogal efetivo



Jacinto Domingos Matias Leite Trigo