

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
TÉCNICO SUPERIOR – INFORMÁTICA**

**ATA N.º 1**

----- Ao quinto dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta vila de Tabuaço, pelas catorze horas e trinta minutos e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum, para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Engenharia Informática), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do Município para o ano de 2025, aberto pelo despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de onze de agosto do ano de dois mil e vinte e cinco, estando presente, Carlos Alberto Soeiro Pereira, Técnico Superior, Presidente do Júri, Cláudia Adelaide Ferreira da Silva, Técnica Superior, 1.ª vogal efetiva, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e David Manuel Marques da Fonseca, 2.º vogal efetivo. -----

----- A reunião visou, designadamente, dar cumprimento ao disposto no artigo 9.º, n.º 1 e n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem que: “1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final. 2 - 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.” -----

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

----- Assim, face ao exposto, foi deliberado o seguinte: -----

**----- 1. Fixação dos Parâmetros de Avaliação, a sua Ponderação, Grelha Classificativa de Sistema de Valoração Final -----**

----- O lugar posto a concurso, cujas funções são a exercer na área do Município de Tabuaço, designadamente, mas sem exclusão, na Câmara Municipal de Tabuaço, terão como conteúdo funcional genérico o definido no Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), e, em concreto, o seguinte conteúdo: -----

----- Em Geral: “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.” -----

----- Em Específico: competir-lhe-á: a elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação; gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação; planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a

segurança da informação tratada e armazenada por estes; representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, as funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. -----

----- No presente procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar são: -----

## ----- OBRIGATÓRIOS: -----

- Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para candidatos sem vínculo e candidatos que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os métodos de seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----
- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP, isto é, 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 atribuições, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal. -----

## ----- FACULTATIVOS: -----

- Entrevista Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto n.º 2, do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicado aos candidatos sem vínculo e àqueles que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os métodos de seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- De acordo com a origem dos candidatos, é estabelecida a seguinte fórmula de classificação final:

-----  $CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ , para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, 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 atribuições, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal; -----

----- Ou, -----

-----  $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ , 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 LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os métodos de seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos. -----

----- Os métodos de seleção são aplicados aos candidatos pela ordem que se encontram identificados nesta ata, para cada um dos grupos, conforme a origem dos candidatos. -----

----- O primeiro método de seleção, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal, de acordo com a origem dos candidatos. -----

----- Só será aplicado o método de seleção seguinte aos candidatos que obtenham no anterior método de seleção no mínimo 9,50 valores. -----

----- Os métodos de seleção a utilizar serão: -----

----- a) **Prova de Conhecimentos (PC)**, 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 se destina a avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

----- 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. -----

----- A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta certa com 1,00 (um) valor. -----

----- A Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias: -----

----- Legislação Geral: -----

- Constituição da República Portuguesa (Poder Local), na sua redação atual; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual; -----
- Regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; -----
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual. -----

----- Legislação Específica: -----

- Princípios Éticos da Administração Pública (disponíveis no sítio da DGAEP, em [www.dgaep.gov.pt](http://www.dgaep.gov.pt)); -
- Lei n.º 67/98, de 26 de outubro - Lei da Proteção de Dados Pessoais (transpõe para a ordem jurídica portuguesa a diretiva n.º 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados); -----

- Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto - Transpõe para a ordem jurídica nacional a diretiva n.º 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas; -----
- Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro - Aprova a Lei do Cibercrime, transpondo para a ordem jurídica interna a Decisão Quadro n.º 2005/222/JAI, do Conselho, de 24 de fevereiro, relativa a ataques contra sistemas de informação, e adapta o direito interno à Convenção sobre Cibercrime do Conselho da Europa, na sua redação atual; -----
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2007, de 2 de outubro - Estabelece as orientações relativas à acessibilidade pelos cidadãos com necessidades especiais aos sítios da Internet do Governo e dos serviços e organismos públicos da administração central, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 62/2003, de 3 de abril - Altera o Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto, que aprova o regime jurídico dos documentos eletrónicos e da assinatura digital, na sua redação atual; ----
- Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, com a redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro - Regula o dever de informação e a emissão de parecer prévio relativos à aquisição de bens e à prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação, na sua redação atual; -----
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro - Aprova as linhas gerais do plano global estratégico de racionalização e redução de custos com as TIC na Administração Pública, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, que estabelece o estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação, na sua redação atual; ---
- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Segurança no Ciberespaço. Disponível online em <https://dre.pt/home/-/dre/116029384/details/maximized>; -----
- Construir aplicações em Outsystems, disponível online em, <https://learn.outsystems.com/training/decision/build-an-application> •Delgado, J. e Ribeiro, C. (2014). Arquitetura de Computadores (5.ª Edição). Lisboa: FCA; •Gouveia, J. e Magalhães, A. (2013). Redes de Computadores (10.ª Edição). Lisboa: FCA; •Nunes, M. e O'Neill, H. (2004). Fundamental de UML (3.ª Edição). Lisboa: FCA. -----

----- **b) Avaliação Psicológica (AP)**, 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, e será avaliada com a menção *Apto* ou *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham a menção de *Não Apto*, sendo que será aplicada aos candidatos que obtenham, no mínimo, uma valoração de 9,50 valores no método de seleção – Prova de Conhecimentos. -----

----- Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. -----

----- **c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências: -----

----- Orientação para o serviço público; -----



----- Orientação para resultados; -----  
 ----- Análise crítica e resolução de problemas; -----  
 ----- Inteligência emocional. -----

----- **Orientação para o serviço público (OSP)** pretende-se atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

----- Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----  
 ----- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. -----  
 ----- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. -----  
 ----- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----

----- Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes: -----

NOTA QUALITATIVA	FATOR DE APRECIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

----- **Orientação para resultados (OPR)** pretende-se focar em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública. -----

----- Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----  
 ----- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados; -----  
 ----- Avalia necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzindo ou eliminando; -----

----- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos de procedimentos. -----

----- Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes: -----

NOTA QUALITATIVA	FATOR DE APRECIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Excelente	Quando revele excelente capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

----- **Análise crítica e resolução de problemas (ACRP)** pretende-se, recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

----- Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

----- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; -----

----- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis; -----

----- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações. -----

----- Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes: -----

NOTA QUALITATIVA	FATOR DE APRECIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

----- **Inteligência Emocional (IM)** pretende-se, gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

----- Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

----- Facilita a gestão emocional em cenários complexos; -----

----- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros; -----

----- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa. -----

----- Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes: -----

NOTA QUALITATIVA	FATOR DE APRECIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$> 19$ e $< 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$> 15$ e $< 19$ Val.

NOTA QUALITATIVA	FATOR DE APRECIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

----- **d) Avaliação Curricular (AC)**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com expressão na seguinte fórmula: -----

----- **AC = (HA X 20%) + (FP X 35%) + (EP X 30%) + (AD X 15%).** -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitações Académicas; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação Desempenho. -----

----- **d1) Habilitações Académicas (HA)**, serão valoradas da seguinte forma: -----

----- Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido --- 16 valores; -----

----- Candidatos detentores de Mestrado ----- 18 valores; -----

----- Candidatos com Doutoramento ----- 20 valores. -----

----- **d2) Formação Profissional (FP)**, será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 valores: -----

----- Sem formação profissional ----- 8 valores; -----

----- Com formação profissional até 50 horas ----- 10 valores; -----

----- Com formação profissional de 50 a 100 horas ----- 12 valores; -----

----- Com formação profissional de 100 a 150 horas ----- 14 valores; -----

----- Com formação profissional de 150 a 200 horas ----- 16 valores; -----

----- Com formação profissional superior a 200 horas ----- 20 valores. -----

----- **d3) Experiência Profissional (EP)**, será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 valores: -----

----- Inferior a um ano ----- 8 valores; -----

----- Experiência de um ano a dois anos ----- 10 valores; -----  
----- Experiência de três anos a quatro anos ----- 12 valores; -----  
----- Experiência de cinco anos a seis anos ----- 14 valores; -----  
----- Experiência de sete anos a oito anos ----- 16 valores; -----  
----- Experiência de nove anos a dez anos ----- 18 valores; -----  
----- Experiência igual ou superior a 10 anos -----20 valores. -----

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

----- **d4) Avaliação de Desempenho (AD)**, será valorada de acordo com o seguinte: a média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4 (quatro), e de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----  $AD = ((N1 + N2 + N3)/3) \times 4$ . -----

----- Em que: -----

----- AD = Avaliação Desempenho; -----

----- N1 = Último período avaliativo; -----

----- N2 = Penúltimo ano avaliativo; -----

----- N3 = Antepenúltimo ano avaliativo. -----

----- Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos anos em análise, esse ano será valorado com 3 valores. -----

----- Em caso de igualdade de classificação entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência: -----

- i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
- ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes; -----
- iii) Subsistindo o empate, pela ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos. -----

----- **Outras Decisões do Júri do Procedimento Concursal:** -----

----- A apresentação de candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas devem ser feitas preferencialmente para o e-mail do Município de Tabuaço, (cm-tabuaco@cm-tabuaco.pt), e através do preenchimento do formulário constante do Despacho-Extrato n.º 11321/2009, publicado na 2.ª Série, do Diário da República n.º 89, de 8 de maio de 2009, juntamente com a documentação que deve instruir a candidatura. -----

----- Os candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e/ou situações que descrevam no formulário de candidatura, que deve ser datado e assinado, bem como pela 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 prestar 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,

comprometendo-se o Município de Tabuaço a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam. -----

----- O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação de Aviso no Diário da República. -----

----- 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 aos candidatos, devidamente comprovada, o júri do Procedimento Concursal 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 seu respetivo e-mail. -----

----- No caso de não ser mencionado e-mail 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. -----

----- Na formalização da candidatura, é obrigatória a anexação dos seguintes documentos, (em formato PDF): -----

- i) Curriculum Vitae atualizado, devidamente datado e assinado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e catividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas); -----
- ii) Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, comprovativo das habilitações exigidas, sob pena de exclusão; -----
- iii) Fotocópia legível dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas/ministradas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração; -----
- iv) Fotocópia legível dos documentos comprovativos da experiência profissional do candidato, relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação da entidade empregadora, período de exercício de funções e respetiva duração; -----
- v) Os/as candidatos/as portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso; -----

vi) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. -----

----- Os candidatos com prévia relação jurídica de emprego público que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP, isto é, 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 sejam titulares, funções que executam, em especial a que corresponde à funções agora a contratar, o órgão ou serviço onde exercem funções, a remuneração ilícida auferida e a respetiva avaliação de desempenho dos 3 (três) último períodos avaliativos. -----

----- Outras informações relevantes constarão da publicitação do procedimento concursal a efetuar nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a qual deve ser consultada pelos candidatos. -----

----- Dê-se cumprimento ao disposto no artigo 11.º, n.º 5, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos termos do qual: "A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal." -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri. -----

O Júri,

O PRESIDENTE, *Peiris*  
Carlos Alberto Soeiro Pereira. -----

1.ª VOGAL, Cláudia Adelaide Ferreira da Silva. *Cláudia Adelaide Ferreira da Silva*  
-----

2.ª VOGAL, David Manuel Marques da Fonseca. *David Manuel Marques da Fonseca*  
-----



