

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DE MÚSICA NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte dias, do mês de novembro de 2024, reuniu o Júri do Procedimento Concursal designado por "*Procedimento Concursal Comum para Ocupação de 1 (um) Posto de Trabalho na Carreira e Categoria de Técnico Superior na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado*", nomeado por Despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Mogadouro, datado de dezoito de novembro de 2024, na sequência da aprovação da Proposta de Abertura do Concurso aprovada em vinte e dois de outubro de 2024.

Estiveram presentes os seguintes elementos de júri:

Bruno Miguel Aliste Rodrigues (Técnico Superior, na Câmara Municipal de Mogadouro), na qualidade de Presidente;

Vogal efetivo: Filipe Manuel Rodrigues Teixeira (Técnico Superior, na Câmara Municipal de Mogadouro), na qualidade de 1.º Vogal Efetivo;

Maria José Miguel Lopes, (Chefe de Divisão e Contratualização Informática e Administrativa do Município de Mogadouro), na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

B
A
P

A reunião do Júri do Procedimento Concursal 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,

I. Fixação dos Parâmetros de Avaliação, sua Ponderação, Grelha Classificativa de Sistema de Valoração Final

O lugar posto a concurso, cujas funções são a exercer no Município de Mogadouro, terão como conteúdo funcional:

Estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

B

Para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, competir-lhes-á assegurar o desenvolvimento de atividades educativas e formativas à comunidade na área do ensino de Música, implementando programas musicais para público diversificado.

No presente Procedimento Concursal, os Métodos de Seleção a utilizar são os seguintes:

1. Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da LGTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

a) 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 atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concurso;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) complementados com a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

B

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam, não completem ou desistam de qualquer um dos métodos de seleção.

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

$CF = (60\% * AC + 40\% * EAC)$, 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;

Ou,

$CF = (70\% * PC + 30\% * EAC)$, 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; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

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.

B

O primeiro Método de Seleção, PC ou 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.

2. 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.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla e questões de desenvolvimento, com consulta da bibliografia / legislação indicada (não anotada e apenas em suporte papel), tendo a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Conhecimentos gerais:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

Conhecimentos específicos:

B
Handwritten initials/signature

- Regime Jurídico da Educação Inclusiva – Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua atual redação;
- Regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC);
- Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, na sua atual redação;
- Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação;
- Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação;
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação.

3. A 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:

Avaliação Curricular: 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:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 15\%).$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

Habilitações Académicas	Valoração
-------------------------	-----------

Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido (Licenciatura).	16 valores
Candidatos detentores de Mestrado.	18 valores
Candidatos com Doutorado	20 valores

A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 a 200 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, total igual ou superior a 201 horas.	18 valores

3

Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	20 valores
---	------------

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem Experiência Profissional.	10 valores
Experiência profissional < 2 anos.	12 valores
Experiência profissional ≥ 2 e < 5 anos.	14 valores
Experiência profissional ≥ 5 e < 7 anos.	16 valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 9 anos.	18 valores
Experiência profissional ≥ 9 anos	20 valores

A Avaliação de Desempenho (AD), será valorado de acordo com o seguinte: A média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4, 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 período avaliativo; N3 = Antepenúltimo período avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos períodos avaliativos anos em análise, esse período avaliativo será valorado com 3 (três) valores.

B

A Avaliação de Desempenho deverá ser devidamente comprovada, relevando nas situações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

4. A 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

5. A 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.

a) 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

3



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 Apreciação	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	20 Valores
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	16 Valores.
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	13 Valores.
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 Valores
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	6 Valores.

(B) 

b) 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 Apreciação	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	20 Valores
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	16 Valores.
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	13 Valores.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e	10 Valores

B

	para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
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	6 Valores.

c) **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 Apreciação	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	20 Valores

②



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	16 Valores.
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	13 Valores.
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	10 Valores
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	6 Valores.

d) Inteligência Emocional (IE) 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:

3

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	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	20 Valores
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	16 Valores.
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	13 Valores.
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 Valores
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	6 Valores.

6. A Ordenação Final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

B



ou

$$OF = (70\% * PC + 30\% * EAC)$$

Em que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

7. 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.

1.º - Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

2.º - Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

3.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço Público;

4.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para resultados;

5.º - Candidato(a) com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

8. Candidatos com grau de Incapacidade - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

II. Outras Decisões do Júri do Procedimento Concursal

9. Em virtude de o Município de Mogadouro ainda não dispor de plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, a apresentação de

B



Candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as Candidaturas devem ser feitas para o e-mail do Município de Mogadouro destinado para o efeito, concursos@mogadouro.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.

10. 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 Mogadouro a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam.

11. O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do 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,

B



determina a sua exclusão do Procedimento Concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

12. As notificações no âmbito do presente Procedimento Concursal serão efetuadas através de correio eletrónico, pelo que os Candidatos devem mencionar no formulário de candidatura o seu respetivo e-mail.

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

- i) Curriculum Vitae atualizado, 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 atividades 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;

B

[Handwritten signature]

- 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 líquida auferida e a respetiva avaliação de desempenho dos 3 (três) últimos períodos avaliativos.

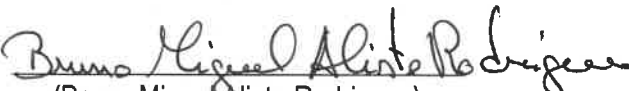
Outras informações relevantes constarão da publicitação do Procedimento Concursal a efetuar nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a qual deve ser consultada pelos Candidatos.

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.”*

Todas as decisões do Júri do Procedimento Concursal foram tomadas por unanimidade

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.


O Presidente do Júri,


(Bruno Miguel Aliste Rodrigues)

O Primeiro Vogal Efetivo,


(Filipe Manuel Rodrigues Teixeira)

O Segundo Vogal Efetivo,


(Maria José Miguel Lopes)