



Município de Santa Cruz das Flores

ATA n.º 1

Processo: Procedimento Concursal Comum n.º 1/2026

Referência C: 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior (Área de Contratação Pública), grau de complexidade funcional 3, constante do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para exercer funções na unidade orgânica de Contabilidade, Finanças e Aprovisionamento, serviço integrante da estrutura e organização do Município de Santa Cruz das Flores

Despacho de designação: Presidente de Câmara Municipal, Maria Elisabete Avelar Nóia, de 23 de março de 2026

Composição do Júri:

Presidente: Fábio dos Milagres Rosário Medina, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Vogais Efetivos: Luís Filipe Nóia Gomes Vieira, Técnico Superior no Museu das Flores, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Emília Isabel de Castro e Câmara Freitas Valadão, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Vogais Suplentes: Débora Rute Moura Vasconcelos, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores; e Cláudia Cristina Reis Madeira, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Aos trinta dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, na sede da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum de recrutamento de trabalhador para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, doravante Júri, tendo em vista a ocupação de 1 (um) posto de trabalho do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, para desempenhar funções na unidade orgânica de Contabilidade, Finanças e Aprovisionamento, na carreira e categoria de Técnico Superior (Área de Contratação Pública), constituído pelo Presidente, Fábio dos



dos candidatos necessários ao exercício da função, com consulta apenas da legislação/documentação (não anotada) constante do programa da prova em suporte de papel e terá uma duração até 120 minutos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, tablet, etc.). Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será de natureza teórica, constituída por 20 questões com respostas Falso/Verdadeiro, devidamente fundamentadas. A pontuação a atribuir a cada questão, será de 1 valor, assim distribuído, resposta correta será valorada com 0,50 valores e a respetiva fundamentação com 0,50 valores, num total de vinte valores.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou 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.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados, obrigatoriamente, os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Formação Profissional; Experiência Profissional; e Avaliação do Desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

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, baseando-se a sua aplicação



Entrando-se no **terceiro ponto da Ordem de Trabalhos**, o júri fixou os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: 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 o resultado obtido. De acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, a AP será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo excluídos os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a avaliar:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4, \text{ em que:}$$

Em que:

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- i) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 16 valores;
- ii) Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

- i) Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;



- ii) Menos de um ano – 8 valores;
- iii) Entre um e dois anos – 10 valores;
- iv) Entre três e quatro anos – 12 valores;
- v) Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- vi) Entre sete e oito anos – 16 valores;
- vii) Entre nove e dez anos – 18 valores;
- viii) Mais de dez anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Só será contabilizado como tempo de Experiência Profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD = Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:

- i) Menção qualitativa de Mérito Excelente = 20 valores;
- ii) Menção qualitativa de Relevante = 16 valores;
- iii) Menção qualitativa de Adequado = 12 valores; e
- iv) Menção qualitativa de Inadequado = 8 valores.

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o Júri atribuirá a menção de Adequado – 12 valores.



Psicológica:

$$OF = PC (100\%) + \text{Apto na AP}$$

b) No caso dos candidatos que efetuam Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = 0,6AC + 0,4EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, um juízo de Não Apto numa das fases, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

O Júri deliberou, por unanimidade, nos termos da alínea q) do n.º 3 do artigo 11.º e artigos 19.º e 21.º, todos da Portaria, fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Em cumprimento do disposto nos artigos 25.º e 33.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.



O Presidente do Júri,

Fátima dos Pilagres Borás e Rodig.

O 1.º Vogal Efetivo,

Luís Filipe Vieira Mendes

O 2.º Vogal Efetivo,

Emília Isabel Veloso



Entre 3 e 4 anos – 12 valores – ____

Entre 5 e 6 anos – 14 valores – ____

Entre 7 e 8 anos – 16 valores – ____

Entre 9 e 10 anos – 18 valores – ____

Mais de 10 anos – 20 valores – ____

Avaliação de Desempenho (AD):

Menção qualitativa de Mérito Excelente = 20 valores – ____

Menção qualitativa de Relevante = 16 valores – ____

Menção qualitativa de Adequado = 12 valores – ____

Menção qualitativa de Inadequado = 8 valores – ____

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

$$AC = _ + _ + _ + _ /4$$

$$AC = ____ \text{Valores}$$

Resultado da Avaliação Curricular: ____ **valores**

O Presidente do Júri,

1.º Vogal Efetivo,



capacidade de gerir o seu tempo de trabalho, tendo demonstrado preocupação em cumprir os prazos estipulados.	Suficiente	12
O(A) candidato(a) demonstrou alguma capacidade de estabelecer prioridades na sua ação, revelando pouca capacidade de gerir o seu tempo de trabalho, tendo demonstrado pouca preocupação em cumprir os prazos estipulados.	Reduzido	8
O(A) candidato(a) demonstrou pouca/ nenhuma capacidade de estabelecer prioridades na sua ação, revelando pouca/nenhuma capacidade de gerir o seu tempo de trabalho, tendo demonstrado nenhuma preocupação em cumprir os prazos estipulados.	Insuficiente	4
B - Planeamento e organização – Analisa a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.		
O(A) candidato(a) revelou excelente capacidade em programar, organizar a sua atividade, bem como uma excelente capacidade de definir objetivos e de determinar prioridade.	Elevado	20
O(A) candidato(a) revelou muito boa capacidade em programar, organizar a sua atividade, bem como uma muito boa capacidade de definir objetivos e de determinar prioridade.	Bom	16
O(A) candidato(a) revelou boa capacidade em programar, organizar a sua atividade, bem como uma boa capacidade de definir objetivos e de determinar prioridade.	Suficiente	12
O(A) candidato(a) revelou pouca capacidade em		



alguma experiência profissional que permite resolver questões profissionais normais. Demonstra preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.		
O(A) candidato(a) revelou poucos conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e relevou pouca capacidade em aplicá-los de forma adequada. Detém pouca experiência profissional. Demonstra pouca preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.	Reduzido	8
O(A) candidato(a) não revelou possuir os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho. Não tem experiência profissional. Não demonstra preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.	Insuficiente	4
D - Responsabilidade e compromisso com o serviço - Analisa a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.		
O(A) candidato(a) revelou excelente capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma muito disponível e diligente.	Elevado	20
O(A) candidato(a) revelou uma grande capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	Bom	16
O(A) candidato(a) revelou capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o	Suficiente	12



Handwritten signatures and initials

Candidato:						
Competências em Avaliação	Avaliação					Observações
	Presi.	1.º Vogal	2.º Vogal	Resultado Final	V. Final	
Competência A - Orientação para os resultados						
Competência B - Planeamento e organização						
Competência C - Conhecimentos especializados e experiência						
Competência D - Responsabilidade e compromisso com o serviço						

O Presidente do Júri,

1.º Vogal Efetivo,



2 – Reserva de recrutamento: Para efeitos do estipulado nos n.ºs 3 a 5 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta autarquia.

3 – No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional não tem de ser consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, na qualidade de entidade gestora do sistema de valorização profissional (solução interpretativa uniforme n.º 5 da reunião de coordenação jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014).

4 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (na sua atual redação); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 setembro (redação conferida pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro); Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (na sua redação atual); Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (alterada por vários Decretos-Lei, entre os quais o último Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro); e Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro (Orçamento do Estado para 2026).

5 – Prazo de validade: Nos termos dos n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação do posto de trabalho referido e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao do posto de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 – Âmbito do recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberações a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamento deste Município, para o corrente ano.

7 – Local de Trabalho: O local de trabalho é a área do Município de Santa Cruz das Flores.

8 – Caracterização dos postos de trabalho:

8.1 – Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior (área de Contratação Pública), grau de complexidade funcional 3, constantes do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP complementado com as competências consagradas e



9.4 – Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível de habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10 – Remuneração:

10.1 – De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

10.2 – Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

10.3 – O posicionamento remuneratório do trabalhador será determinado com base no Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho (atualizada) e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua versão atualizada, de acordo com as disposições do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória base de referência a 1.ª Posição Remuneratória da Carreira/Categoria de Técnico Superior, Nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde o montante atual, de 1499,15 (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos).

11 – Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, conforme o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria.

12 – Forma e Prazo de Apresentação das Candidaturas:

12.1 – **Prazo:** 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 12.º da Portaria.

12.2 – **Forma:** A apresentação das candidaturas deve ser efetuada em suporte eletrónico, nos termos do artigo 13.º da Portaria, sendo a sua validação feita por submissão, no correio eletrónico candidaturas@cmscflores.pt, do formulário tipo de utilização obrigatória, disponibilizado para esse efeito na página eletrónica deste Município (www.cmscflores.pt), acompanhado do respetivo curriculum vitae e demais documentos exigidos no presente procedimento.

12.3 – Com o formulário de candidatura, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:



12.7 – Os candidatos trabalhadores do Município de Santa Cruz das Flores ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no *curriculum vitae*, desde que expressamente refiram que se encontram arquivados no seu processo individual.

12.8 – Os candidatos deverão entregar Declaração de Consentimento para tratamento de dados pessoais entregues com a candidatura do procedimento concursal.

13 – Métodos de Seleção:

13.1 — No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36.º, n.º 1 da LTFP e artigo 17.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).**

13.2 — Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção adotados, caso não exerçam por escrito no formulário de candidatura a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, são:

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

13.3 — A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos:

a) No caso dos candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

$$OF = PC (100\%) + \text{Apto na AP}$$

b) No caso dos candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = 0,6AC + 0,4EAC.$$

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

13.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valor inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se



como referência o perfil de competências previamente definido. 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 o resultado obtido. De acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, a AP será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo excluídos os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

13.7 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados, obrigatoriamente, os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: i) Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; ii) Formação Profissional; iii) Experiência Profissional; e iv) Avaliação do Desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a avaliar:

$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, em que:

Em que:

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- i) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores;
- ii) Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

- i) Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;
- ii) De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;
- iii) De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;



AD = Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:

- i) Menção qualitativa de Mérito Excelente = 20 valores;
- ii) Menção qualitativa de Relevante = 16 valores;
- iii) Menção qualitativa de Adequado = 12 valores; e
- iv) Menção qualitativa de Inadequado = 8 valores.

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o Júri atribuirá a menção de Adequado – 12 valores.

13.8 – 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, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. O modelo de ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, as competências a avaliar a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, constitui o Anexo II à presente ata.

A classificação na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será dada pela seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D)/4$$

Em que:

A = Competência A (Orientação para os resultados);

B = Competência B (Planeamento e organização);

C = Competência C (Conhecimentos especializados e experiência);



Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

22 – Júri do Concurso:

Presidente: Fábio dos Milagres Rosário Medina, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Vogais Efetivos: Luís Filipe Nóia Gomes Vieira, Técnico Superior no Museu das Flores, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Emília Isabel de Castro e Câmara Freitas Valadão, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Vogais Suplentes: Débora Rute Moura Vasconcelos, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores; e Cláudia Cristina Reis Madeira, Técnica Superior na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

23 – Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria o presente Aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na página eletrónica da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores (versão integral), e, por extrato, num jornal de expansão local.

24 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação.

25 – O Município de Santa Cruz das Flores informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 12.º a 16.º da Portaria.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais respeita o previsto no artigo 42.º da referida Portaria.

Santa Cruz das Flores, ___ de _____ de 2026.

