



**MUNICÍPIO DE VILA DO CONDE**  
**AVISO**

1 - Nos termos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação torna-se público que, por deliberação do órgão executivo, de 16 de abril de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior, área funcional de **Biologia ou Microbiologia – Referência B**.

2 - Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, desenvolvimento de projetos de excelência, de melhoria e inovação, com respostas mais eficazes e mensuráveis que permitam o crescente envolvimento da comunidade, designadamente através de uma maior participação na gestão dos cuidados de saúde e no reforço da responsabilização das diferentes entidades pela qualidade do serviço de saúde prestado.

3 - Enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do Decreto-Lei 209/2009; alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei 209/2009 de 3 de setembro."

4 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos lugares a concurso e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

5 - Local de trabalho: Área do concelho de Vila do Conde.

6 – Não existe reserva de recrutamento na Câmara Municipal de Vila do Conde que satisfaça a necessidade do recrutamento em causa.

7 - O posicionamento remuneratório de referência para a carreira/categoria de técnico superior corresponde ao montante de 1.499,15 €, 1.ª posição remuneratória e ao nível 16 da Tabela Remuneratória Única.

7.1. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Vila do Conde da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

8 - Âmbito do recrutamento: Em cumprimento com o estabelecido no nº 4, do artigo 30º e artigo 33º, ambos da LTFP, anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

9 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitido/as candidato/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Conde idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.



10 - Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição/ lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

10.1 – Nível Habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: **Licenciatura/Mestrado em Biologia ou Microbiologia** (CNAEF 421), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

10.2 – Não há possibilidade de substituição de nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10.3 - Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

11 – Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico através de preenchimento de formulário disponível no link <https://recrutamento.cm-viladoconde.pt/processos-ativos-82> (Recrutamento - Processos Ativos – Concursos Externos). Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel.

11.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, considerando ainda que, cada ficheiro do campo documentos a anexar à candidatura, tem o limite 5 MB:

- a) Certificado de habilitações literárias (Documento obrigatório à submissão da candidatura). Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.
- b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado (Documento obrigatório à submissão da candidatura);
- c) Documentos comprovativos da formação profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, frequentada nos últimos 5 anos, onde conste a data de realização e duração da mesma, sob pena de não consideradas;
- d) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o/a candidato/a pertence, atualizada, da qual conste: a relação Jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida (Documento obrigatório à submissão da candidatura para os/as candidatos/as titulares de uma relação jurídica de emprego público).

11.2 - A não apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo. 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11.3 – Os/As candidatos/as podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal, sendo as falsas declarações prestadas punidas nos termos da lei penal.

11.4 – Os/As candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Vila do Conde ficam dispensados de apresentar a declaração mencionada na al. d) do ponto 11.1, al. d).

12 - Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo, a Prova de Conhecimentos;

Ou

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

12.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

12.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica completado com o método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos/as.

12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de menção expressa no formulário de candidatura (declaração escrita) aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2), conforme previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP.

12.4 – Ao abrigo do disposto no artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 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 a qualquer um dos métodos de seleção.

12.5 - **A Avaliação Curricular (AC):** Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária – Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado) - 15 valores; Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

**A Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. 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 respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas  
- 12 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas  
- 14 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas  
- 16 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas  
- 18 Valores;

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 (EP)** será 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 ou inferior a 1 ano - 10 Valores;

Experiência profissional = 1 ano até < 4 anos - 12 Valores;

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores;

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores;

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores;

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

**Avaliação de Desempenho (AD)** - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 - Desempenho Relevante ou Muito Bom - 16 valores;

3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 14 valores;

2 a 3,499 - Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

**12.6 – Prova de Conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, não sendo permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.

Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.

Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

#### **Legislação geral:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

#### **Legislação específica:**

- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual: Estabelece o quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais.
- Transferência de Competências para os Municípios na Saúde (Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro) na sua atual redação: Define como os órgãos municipais participam na gestão e planeamento da saúde local, incluindo os Conselhos Municipais de Saúde.
- Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro) na sua atual redação: Define o quadro jurídico de referência para a proteção e promoção da saúde em Portugal.
- Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto) na sua atual redação: Aprova o estatuto do SNS e o regime de organização das Unidades Locais de Saúde (ULS) e Agrupamentos de Centros de Saúde (ACES).
- Regime das Autoridades de Saúde (Decreto-Lei n.º 82/2009 de 2 de abril) na sua atual redação: Define as competências das autoridades de saúde, designadamente dos delegados de saúde, no âmbito da vigilância sanitária, controlo de riscos e intervenção em situações de saúde pública e epidemiológica.

**12.7 - A Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

**12.8 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

**A – Orientação para o Serviço Público:** 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, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

**B – Análise Crítica e Resolução de Problemas:** 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 nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

**C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

**D – Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

**E – Tomada de Decisão:** Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

O/A candidato/a evidencia 5 ou 4 competências - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia 3 ou 2 competências - 16 valores;

O/A candidato/a evidencia 1 competência - 12 valores;



O/A candidato/a evidencia 0 competências - 8 valores;

13. - A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF= 70%PC + AP (Apto/Não Apto) + 30%EAC (método facultativo)

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC -Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

13.1 - Critério de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

14 – Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

15 - O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pelos técnicos superiores afetos ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

16 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-viladoconde.pt/processos-a-decorrer-72>

17 - Composição do Júri:

Presidente: Nuno Alfredo Castro, Diretor Municipal de Gestão Autárquica;

Vogais Efetivos: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Ana Teresa Leitão Silva Eduardo, Técnica Superior nos Serviços de Saúde Pública;

Vogais Suplentes: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Maria Jacinta Azevedo Costa, Chefe de Divisão de Educação.

18 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do disposto no artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19 – Os/As candidatos/as excluídos serão notificados/as nos termos do artigo 6.º e artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da audiência prévia nos termos Código do Procedimento Administrativo.



19.1 No âmbito do exercício do direito de audiência prévia, os/as candidatos/as notificados/as de exclusão deverão apresentar as suas alegações através do link indicado no email de notificação, onde consta a opção “Clique aqui” para submissão da pronúncia, ou, em alternativa, através do endereço eletrónico [recrutamento@cm-viladoconde.pt](mailto:recrutamento@cm-viladoconde.pt), devendo sempre identificar o procedimento concursal a que respeitam.

20 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no Departamento de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica da plataforma de recrutamento e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-viladoconde.pt/processos-concluidos-79> (Processos concluídos).

21 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

22 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo. 33.º da LTFP e no n.º 1 do artigo. 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente procedimento concursal, será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral; na 2ª série do Diário da República, por extrato e na Internet, por extrato disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

23 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

24 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados:

O Município de Vila do Conde informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

25 - Restituição e Destruição de documentos:

Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

26 – Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Vila do Conde, 04 de maio 2026

O Presidente da Câmara,

Vítor Costa, Prof. Doutor