

FJ

DESPACHO:

Para efeitos do disposto no nº 2 do artigo 33º. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e do artigo 11º. da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares de 13 de Abril de 2022 e da Assembleia de Freguesia de 17 de Dezembro de 2021, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da sua publicação em Diário da República, o procedimento concursal comum, para o preenchimento de 1 posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme mapa de pessoal aprovado para o ano 2022 da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares, para a carreira e categoria de Assistente Operacional.

Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei nº 35/2014 de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e na Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, que procede à primeira alteração à Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

1 - Caracterização dos postos de trabalho a ocupar:

• **No âmbito geral:**

Exercer as funções constantes no anexo à LTFP – Lei nº 35/2014 de 20 de junho, referido no nº2 do artigo 88º da mesma lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional na carreira e categoria de Assistente Operacional, ou seja funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

• **No âmbito específico:**

Exercer as funções previstas na categoria de Assistente Operacional, cuja área de atividade se desenrola no âmbito das funções de cantoneiro de limpeza e/ou outros serviços similares e manobrador de máquinas agrícolas ou florestais, competindo-lhe nomeadamente proceder à

remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas e jardins, sarjetas e vias públicas, extirpação de ervas e aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

2 – Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área territorial da Freguesia de Milheirós de Poiares.

3 – Posição Remuneratória: o posicionamento remuneratório terá por referência a 4ª. posição, nível 4 da tabela remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional (705,00 €), nos termos do preceituado no artigo 38º. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP.

4 – Âmbito do recrutamento:

4.1 – O recrutamento efetuar-se-á nos termos do disposto no n.º4 do artigo 30º da LGTFP, sendo aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

4.2 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, 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 da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares.

5. Requisitos de admissão:

5.1 – A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, ou seja:

a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

5.2 – Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com x o quadrado a isso destinado.

5.3 – Nível habilitacional exigido:

Em conformidade com a alínea a), do n.º1, do artigo 86.º, da LGTFP, o nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas:

6.1 – A apresentação de candidaturas deverá ser efetuada através do envio de email para geral@jf-mpoiaries.pt contendo, sob pena de exclusão, num único ficheiro em formato pdf, com pelo menos, os seguintes 3 (três) documentos anexos:

1. formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (disponível em <https://www.if-mpoiaries.pt/autarquia/documentos-assembleia/avisos>);
2. Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso;
3. Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

6.2 – São admitidas candidaturas em formato de papel em casos devidamente fundamentados.

6.3 - No caso de o candidato já possuir vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

- i) a respetiva relação jurídica de emprego público;
- ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras dos inerentes postos de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
- v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
- vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente, os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra.

6.4 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados.

6.5 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.



6.6 – Para efeitos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, a não apresentação dos documentos comprovativos de admissão, bem como, dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

7. - Métodos de Seleção:

7.1 – Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

- a) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios serão:
 - a. Avaliação Curricular (AC) e
 - b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios serão:
 - a. Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e
 - b. Avaliação Psicológica (AP).
- c) A todos os candidatos será aplicado o método de seleção facultativo:
 - a. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- d) Os candidatos referidos na alínea a) do presente ponto podem afastar os métodos de seleção nele referidos nos termos do n.º3 do artº36 da Lei 35/2014, de 20 de Junho desde que mencionem essa intenção no formulário de candidatura, sendo-lhes aplicados, neste caso, os métodos referidos na alínea b) do presente ponto e, obrigatoriamente, o método previsto na alínea c)..

7.3 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- $CF = (PPC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$
- $CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$.

7.4 – A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) destina-se a avaliar os conhecimentos

académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Revestirá a natureza prática, individual e terá o objetivo de avaliação de conhecimentos para o exercício da função, tendo uma duração 30 minutos.

8.4 – 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. A Avaliação Psicológica é avaliada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.5 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- (i) experiência profissional e formativa;
- (ii) registo de motivação e interesse profissional;
- (iii) capacidade de comunicação; e
- (iv) Relacionamento interpessoal.

8.6 – Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares e na página da internet da entidade.

8.7 – A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior.

8.8 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

8.9– Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

8.10 – Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

8.11 – Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

8.12 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

8.14 – A **Avaliação Curricular** 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 avaliação de desempenho obtida. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

- **Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).**

8.15 – 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 simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$\text{AC} = [(HA) + (FP) + (EP*2) + (AD)] / 5$$

Em que:

- HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida (titularidade de escolaridade obrigatória em função da data de nascimento, conforme alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LGTFP), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Escolaridade Obrigatória (E. O.) (cf. Aviso) – 14 valores;
- 1 Grau ou Ciclo Académico a mais que a E. O. – 16 valores;
- 2 Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 18 valores;
- 3 ou mais Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 20 valores.

- FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 10 valores;

- Com formação profissional:

o 1 hora e < 100 horas – 12 valores;

o > 100 horas e < 200 horas – 14 valores;

- 
- o > 7 anos - 20 valores.

- AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004, de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

8.16 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

8.17 – 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. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira.

8.18 – As competências a avaliar na **Entrevista de Avaliação de Competências** serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para os postos de trabalho em concurso.

8.19 – Por cada **Entrevista de Avaliação de Competências** será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

8.20 – A **Entrevista de Avaliação de Competências** será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

o > 200 horas e < 300 horas – 16 valores;

o > 300 horas e < 400 horas – 18 valores;

o > 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;

- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;

- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;

- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira e área visadas no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho visados no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LGTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- o < 1 ano – 4 valores;

- o > 1 ano e < 3 anos – 10 valores;

- o > 3 anos e < 5 anos – 14 valores;

- o > 5 anos e < 7 anos – 18 valores;

8.21 – O resultado final da **EAC** será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- Competência presente a bom nível – 16 valores;
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores;
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- Competência Ausente – 4 valores.

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <10 valores = Reduzido; =10 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado.

8.21 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

9 – Composição do Júri:

Presidente: Eng. Fernando Alberto Sobral de Oliveira;

Vogais efetivos: Jorge de Melo Correia e Gonçalo Sequeira Viana da Silva;

Vogais suplentes: Lindina Nogueira de Lima e Paulo de Jesus Costa Alves;

10– Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, os Júris referidos no ponto anterior serão os mesmos para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental do contrato de trabalho que vier a resultar do presente procedimento concursal.

11 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para

realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

12 – Assiste aos júris a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 – Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 10.º e do artigo 22.º, ambos, da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

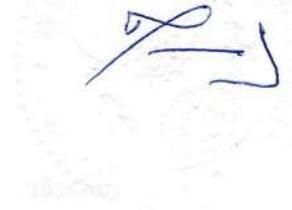
14 – As alegações em sede de audiência prévia, devem mencionar expressamente a referência do procedimento concursal a que respeitam, devendo ser remetidas para o email [http://geral@if-mpoiaries.pt](mailto:geral@if-mpoiaries.pt).

15 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na entrada principal da sede da Junta de Freguesia e disponibilizada, em <https://www.if-mpoiaries.pt/autarquia/documentos-executivo/editais>.

16 – A lista unitária de ordenação final, após homologação será igualmente afixada na entrada principal da sede da Junta de Freguesia e disponibilizada, em <https://www.if-mpoiaries.pt/autarquia/documentos-executivo/editais>.

17 – Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18 – Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.



19 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LGTFP e no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente procedimento concursal será publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda:

a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato, de acordo com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019;

b) Na página eletrónica desta Junta de Freguesia <https://www.if-mpoiares.pt>, por extrato, disponível a partir da data da publicação na BEP;

20 – Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

21 – 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.

22 – A Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019. 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 atual redação, e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual

redação.

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

O Presidente da Junta da Freguesia de Milheirós de Poiares

