

Handwritten mark or signature in the top right corner.



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA FUNCIONAL DE AMBIENTE

1. - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 14 de julho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior.
2. – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Montemor-o-Novo e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 23 de março de 2021, que ainda não se encontra constituída a EGRA.
3. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:
 - Realizar análises, estudo e emissão de pareceres dos assuntos que lhe são submetidos, tendo como base as melhores praticas legais ambientais, em vigor;

- Elaborar propostas fundamentadas com vista à resolução de problemas de carácter ambiental;
- Preparar, elaborar e acompanhar projetos ambientais, bem como promover a educação ambiental para todos os públicos;
- Colaborar com outras entidades, nomeadamente entidades da Administração Central, no cumprimento das disposições legais e regulamentares de proteção do ambiente em geral;
- Colaborar com outros serviços da autarquia, para a prossecução de objetivos de conteúdo pluridisciplinar;
- Elaborar e apreciar, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade;
- Participar na elaboração dos pareceres e pedidos de autorização previstos no âmbito do RJAAR;
- Colaborar e elaborar propostas de gestão florestal (podas, desbastes, descortiçamentos, etc.);
- Preparar, elaborar e acompanhar a implementação de áreas de agrofloresta existentes no concelho;
- Apoiar e dinamizar ações no âmbito da agricultura sintrópica (conhecimento em sistemas de produção agrícola e florestal no contexto de produção em agricultura biológica), numa lógica de apoio e dinamização do projeto Hortas Comunitárias;
- Apoiar a dinamização do viveiro municipal tendo em vista a reprodução vegetativa de plantas florestais autóctones e agrícolas em estufa e viveiro;
- Realizar análises, estudo e emissão de pareceres dos assuntos que lhe são submetidos, tendo como base as melhores praticas legais ambientais, em vigor;
- Elaborar propostas fundamentadas com vista à resolução de problemas de carácter ambiental;
- Realizar funções consultivas, de estudos de avaliação ambiental, sistemas de proteção dos valores e recursos naturais, agrícolas e florestais e da estrutura ecológica municipal, de modo a fundamentar e preparar a decisão;
- Preparar, elaborar e acompanhar projetos de controlo e erradicação de espécies de flora exóticas;
- Realizar estudos, apresentar e acompanhar os trabalhos relacionados com o Rio Almansor;

mf

- Colaborar ativamente na construção do Plano de Ação para a Vigilância e Controlo da Vespa Velutina e agilização do mesmo;
- Colaborar na definição e implementação do Plano Municipal de Combate as Alterações Climáticas;
- Realizar trabalho de campo com vista à identificação e definição de estratégias de ação para os valores naturais;
- Apoiar o Gabinete Técnico Florestal, nomeadamente na produção de informação respeitante a medidas de defesa da floresta contra incêndios e, no apoio aos agentes de proteção civil durante o período crítico de incêndios florestais;
- Utilizar e desenvolver trabalhos de sistemas de informação geográfica e desenho técnico (ArqGIS e Autocad e levantamentos geográficos com GPS de precisão RTK), que incluam digitalização de dados, cruzamento de diferentes bases de dados e análise espacial com vista à produção de cartografia em formato digital e analógico;
- Realizar funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores;
- Participar na apreciação de projetos de licenciamento e vistorias;
- Colaborar, quando solicitado, nas ações decorrentes da implementação do processo da Agenda 21 Local, bem como todas as tarefas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

4. - Local de trabalho: área geográfica do Município de Montemor-o-Novo.

5. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 2ª posição remuneratória, nível 15 da carreira de Técnico Superior e categoria Técnico Superior, a que corresponde a remuneração de 1 205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

6. - Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. - Nível habilitacional exigido: Licenciatura na área do ambiente, nomeadamente Engenharia do Ambiente ou Ciências Biofísicas.

8. - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

9. – Âmbito do recrutamento:

9.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP.

9.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LGTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 14 de julho de 2021.

9.3. - Não podem ser admitidos os 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 Município de Montemor-o-Novo idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

10 – Formalização das candidaturas:

7/2

1.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível no sítio da internet <http://www.cm-montemor-novo.pt> ou na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo.

10.2. - Não obstante o disposto no n.º 1 do art.º 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e uma vez que não estão reunidas todas as condições técnicas necessárias para garantir a admissão das candidaturas em suporte eletrónico, estas devem ser remetidas por correio, registado e com aviso de receção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado, ou entregues pessoalmente na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, até ao último dia do prazo fixado.

10.3. - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

10.4. – A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

10.5. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.6. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10.7. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11. – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

11.1. – 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual e terá uma duração não superior a 150 minutos (120 minutos mais meia hora de tolerância).

Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação);
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);
- Lei de Bases da Política de Ambiente (Lei n.º 19/2014 de 14 de abril, na sua atual redação);
- Lei quadro das contraordenações ambientais (Lei n.º 50/2006 de 29 de agosto, na sua atual redação);
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 - ENCNB 2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 de maio);
- Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas 2020 – ENAAC (Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015 de 30 de julho);

M/O

- Estratégia Nacional para a Educação Ambiental–ENEA (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2017 de 11 de julho);
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005 de 29 de dezembro, na sua atual redação);
- Titularidade dos Recursos Hídricos (Lei n.º 54/2005 de 15 de novembro, na sua atual redação);
- Regime Geral de Gestão de Resíduos (Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua versão atual);
- Regime Jurídico de Avaliação de Impacte Ambiental - RJAIA (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua atual redação);
- Regime de Licenciamento Único Ambiental (Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio, na sua atual redação);
- Regulamento Geral de Ruído - RGR (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atual);
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional – RAN (Decreto-Lei n.º 73/2009 de 31 e março na sua atual redação);
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional – RJREN (Decreto-lei n.º 166/2008 de 22 de agosto, na sua atual redação);
- Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização (DL n.º 96/2013, de 19 de julho, na sua atual redação);
- Regime jurídico de gestão do arvoredado urbano (Lei n.º 59/2021, 18 de agosto, na sua versão atual);
- Controlo, detenção, introdução na natureza e repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna (DL 92/2019, de 10 julho, na sua atual redação)
- Medidas de Proteção ao sobreiro e à azinheira (DL 169/2001, de 25 de maio, na sua atual redação);
- Transposição das Diretivas Comunitárias relativas à conservação das aves selvagens e à preservação dos habitantes naturais e da fauna e flora selvagens (Decreto-Lei n.º 140/99, 24 de abril, na sua versão atual);
- Regulamento Municipal de Gestão de Resíduos Urbanos de Montemor-o-Novo (Regulamento n.º 111/2015, Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015);



- Regulamento Municipal de Drenagem de Águas Residuais de Montemor -o –Novo (Regulamento n.º 110/2015 do Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015);

- Regulamento Municipal de Abastecimento de Água do Município de Montemor -o –Novo (Aviso n.º 1929/2015, Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015).

Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção.

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a valoração final de 45 %.

11.2. – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método: Apto e Não Apto; na última fase do método: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método para a valoração final é de 25 %.

11.3. – Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP:

11.3.1. – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;
- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- Duração da Formação:
- ≤ 18 horas - 10 valores;
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores;
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores;
- > 60 horas - 20 valores;

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- até 1 ano - 12 valores
- > 1 ano ≤ 3 anos - 14 valores
- > 3 ano ≤ 5 anos - 16 valores
- > 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores
- > 10 anos - 20 valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;
- 16 valores – desempenho relevante;
- 12 valores – desempenho adequado;
- 5 valores – desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45 %.

11.3.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade;
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte:

- 20 valores – Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores – Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- 12 valores – Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;
- 4 valores – Comportamento associado presente nas 3 competências definidas;
- 0 valores – Sem 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.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25 %.

mf

11.4. – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É 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.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal;
- Sentido de responsabilidade e ética profissional;
- Motivação para o desempenho da função;
- Apresentação e qualidade da experiência de trabalho anterior.

Os parâmetros serão avaliados 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.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade. A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30 %.

11.5. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.6. – Ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a aplicação dos métodos será faseada e efetuada da seguinte forma: são apenas convocados para o método seguinte os candidatos com avaliação superior a 12 valores no método anterior.

11.7. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e determinada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

13. – Composição do Júri:

Presidente: Cândida Isabel Fragoso Martins / Técnica Superior

Primeiro Vogal Efetivo: Filipa Isabel Melro Caldeira Pais Porto / Técnica Superior

Segundo Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio / Coordenador da UGP

Primeiro Vogal Suplente: Sandra Cristina Esperança Matias / Técnica Superior

Segundo Vogal Suplente: Maria João Bonito de Carvalho / Técnica Superior

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º Vogal Efetivo.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

14.3. – A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2ª Série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego

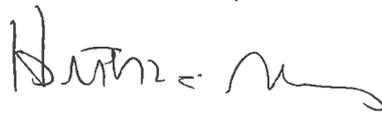
Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

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

18. Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Montemor-o-Novo, 20 de setembro de 2021

A Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo,



(Hortênsia dos Anjos Chegado Menino)

