

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 Assistente Técnico – Área funcional de Animador Cultural/Juventude

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 Montemor-o-Novo de 09 de março de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação de aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, 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 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico, área funcional de Animador Cultural/Juventude.

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, 02 de fevereiro de 2022, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de Assistente Técnico e categoria de Assistente Técnico constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

- a) Dar continuidade ao trabalho no atelier do centro juvenil, nomeadamente nas áreas da cerâmica, pintura, escultura, tecelagem, artes decorativas;
- b) apoio na criação de projetos pedagógicos com as escolas, e no desenvolvimento de projetos criativos com os jovens;
- c) Apoio e desenvolvimento de diversos ateliers, nomeadamente serigrafia, costura, técnicas de expressão plástica e manualidades;
- d) Planear e implementar projetos de intervenção sociocomunitária com a equipa técnica multidisciplinar;
- e) Planear, organizar, promover e avaliar atividades de carácter educativo, cultural e artístico;

- f) Articular com os atores institucionais em que o grupo/indivíduo se insere;
- g) Utilizar metodologias e técnicas de intervenção socioculturais;
- h) Ajudar a desenvolver a autonomia, a participação, a criatividade e o empreendedorismo;
- i) Fomentar a interação entre os vários atores sociais da comunidade, em especial enfoque com a comunidade de jovens portadores de deficiência;

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: Centro Juvenil e 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 e artigo 21º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 5 da carreira de Assistente Técnico e categoria Assistente Técnico, a que corresponde a remuneração de 709,46€ (setecentos e nove euros e quarenta e seis 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: 12º ano de escolaridade.

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 20 de dezembro 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:

10.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, ou no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt>, podendo ser entregue pessoalmente naquela Unidade até ao último dia do prazo fixado.

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, 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 remetido pelo 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.

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 nos n.ºs 9 e 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

10.5. - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções no Município de Montemor-o-Novo.

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

10.7. - 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.

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

11. – Métodos de seleção e utilização faseada - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º e 6º 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) - A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza teórica e prática e terá uma duração não superior a 01:45 horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas abaixo indicados.

A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 01:00 hora. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos teórica (PCT) são os seguintes:

- Regime jurídico das Autarquias locais Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação e Lei 169/99, de 18 de setembro na atual redação;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação); publicada em anexo à Lei n.º 35 2014, de 20 de junho, na sua atual redação, PARTE II Vínculo de emprego público TÍTULO IV Conteúdo do vínculo de emprego publico CAPÍTULO IV Tempos de trabalho; CAPÍTULO V Tempos de não trabalho; CAPÍTULO VII - Exercício do poder disciplinar
- Regulamento Municipal de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual (EPI) – Regulamento 156/2016 de 15 de fevereiro;
- Lei n.º 71/98 - Bases do enquadramento jurídico do Voluntariado;
- Objetivos do desenvolvimento sustentável;

A prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de 45 minutos, visa avaliar conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será efetuada em equipamento do Município. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Programa da Prova:

A prova de conhecimentos prática (PCP) consistirá na realização das seguintes tarefas:

Usando uma técnica de impressão manual (serigrafia, estamperia, stencyl, bordado, etc.) gravar o nome do centro juvenil numa superfície à escolha;

- a) Através da técnica da modelação, realizar uma pequena escultura com os materiais disponíveis, ou trazidos para o efeito;

Na prova de conhecimentos prática serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: -

a) Perceção e compreensão da tarefa (PCT);

5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;

4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;

2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;

1 valores – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa;

b) Qualidade de realização (QR);

5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;

4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;

3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;

2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;

1 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização;

c) Celeridade na execução (CE);

5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução;

4 valores – Demonstrou boa celeridade de execução;

- 3 valores – Demonstrou razoável celeridade de execução;
- 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;
- 1 valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCD);
- 5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimento;
- 4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimento;
- 3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimento;
- 2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimento;
- 1 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimento;

A classificação da Prova de Conhecimentos Prática (PCP) será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCP = PCT \times 20\% + QR \times 35\% + CE \times 25\% + GCD \times 20\%$$

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

A valoração deste método de seleção é de 45%, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (PCP \times 50\% + PCT \times 50\%)$$

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. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) 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. A valoração deste método de seleção é de 25 %.

11.3 - Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);

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:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 25 \% + AD \times 25 \%$$

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

16 valores, habilitações de grau académico de ensino secundário ou curso equiparado;

18 valores, habilitações de grau académico de licenciatura;

20 valores, habilitações de grau académico superior à licenciatura;

Considerando que as habilitações exigidas são:

-12.º ano de escolaridade da área das artes visuais ou curso equiparado de artes visuais e decorativas

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

18 Valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas;

16 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas;

14 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas;

12 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas;

10 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas;

8 Valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional

Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator poderá exceder 20 valores.

Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3(4,5 a 5 pontos);

18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3(4 a 4,499 pontos);

15 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2,3(3 a 3,999 pontos);

10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos);

6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos).

Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 12 valores.

A valoração deste método de seleção 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.

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 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 valoração deste método de seleção é de 25 %.

Como método de seleção facultativo será utilizado:

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 expressão e fluência verbal;

Motivação profissional;

Concisão no discurso;

Valorização e atualização profissional.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, cujo guião e ficha de avaliação se encontram em anexo à presente ata

A valoração deste método de seleção é de 30 %.

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na 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 e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação :-

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

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

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 da seguinte forma: - aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos; - aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; - conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

11.7. – Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será 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 elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do nº1 do artigo 26º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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

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: Luis Miguel Fonseca Ferreira / Chefe da DSC

Primeiro Vogal Efetivo: Samuel Jessé Seara Cinzas / Coordenador da UDJ

Segundo Vogal Efetivo: Anabela Neves Ferreira / Técnica Superior

Primeiro Vogal Suplente: Rubén Filipe Teixeira da Costa / Técnico Superior

Segundo Vogal Suplente: Hermínia da Conceição Lanita dos Santos / 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.

14.4. - Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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.

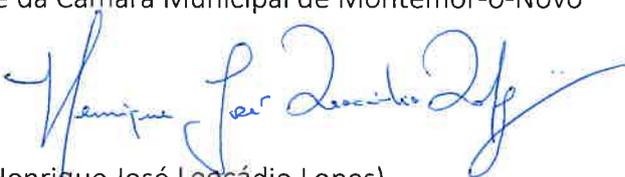
16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

17. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9º 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, 07 de junho de 2022

O Vice Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo



(Henrique José Leocádio Lopes)

