AVISO

Abertura de Procedimento Concursal para o Recrutamento de 1 (um) Assistente Operacional com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado - Bolsa de Emprego Pública, código da oferta OE202209/1099 e por Aviso Extrato nº 18866/2022 - Diário da República nº 189/2022, Série II de 2022-09-29

Considerando a existência de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia da Murtosa, na categoria / carreira de Assistente Operacional;
Considerando que o posto de trabalho referido se constitui de uma necessidade estável e permanente da Junta, tendo-se verificado um acréscimo do volume de trabalho no âmbito do seu funcionamento;
Considerando que a Freguesia da Murtosa, confirma a existência da correspondente vaga no mapa de pessoal da Junta, entendeu oportuno e necessário aprovar a abertura de recrutamento para o preenchimento dos referidos postos de trabalho;
Considerando, ainda,

- Que não existe pessoal excedentário noutros serviços da Junta;
- Que para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º, da referida Portaria declara-se não estarem constituídas reservas na Freguesia da Murtosa e que não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.
- Que a contratação a que se refere o presente despacho tem o correspondente cabimento orçamental na dotação do Orçamento da Junta;

1. Que de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção – Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor

Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação», previsto no artº 4º da Lei nº 48/2014, de 26 de fevereiro. Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em vigor, e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Freguesia da Murtosa tomada em reunião do dia vinte e cinco de agosto de dois e vinte e dois, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso no Diário da Republica, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria e carreira de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia da Murtosa. 1.Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 75-B/2021, de 31 de dezembro (aprovou a LOE 2021); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP). 2. Local de trabalho: Freguesia da Murtosa, área do Município da Murtosa. 3. Caracterização do posto de trabalho: Assistente Operacional - 1 posto de trabalho: Desempenho de Funções conforme previsto no anexo a que se refere o nº 2 do artº 88º, anexo à LTFP, para a carreira/categoria de Assistente Operacional: "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", concretizando-se nas seguintes funções específicas: Essencialmente os Serviços Externos são de conservação, manutenção de Espaços Verdes; proceder à remoção de lixos e equiparados; Varredura e limpeza de ruas e espaços públicos; Limpeza de sarjetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafarizes; Remoção de lixeiras e extirpação de ervas; Limpeza e manutenção dos espaços ajardinados; Operar com os diversos instrumentos, que podem ser manuais ou mecânicos, necessários à realização das tarefas. Trabalhar com roçadoura, moto serras, soprador, corta-relva e todas as máquinas inerentes à sua função de serviços gerais externos; reposições necessárias no final de jornada; efetuar a limpeza dos equipamentos e ferramentas; Arranjos, pinturas e apoio ao armazém. Aplicações de diversos materiais, fitofarmacêuticos, adubos e pesticidas. Efetuar plantações e podas de árvores. Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas. Outras atividades relacionadas com os serviços prestados pela Junta de Freguesia. 3.1. A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP. 4. Posicionamento Remuneratório: De acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo considera-se vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar: 1.ª posição remuneratória nível 1 da TRU, correspondente à Remuneração Mínima Mensal Garantida base de 705,00 € (setecentos

e cinco euros), conforme previsto na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e pela atualização do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro. 5. Âmbito do Recrutamento: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos: 5.1. Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da LGTFP: a) Nacionalidade Portuguesa; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade mínima obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. O(a) candidato(a) deve possuir idoneidade para o exercício das funções em causa. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 - 4ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 - 9º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade), havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente para a substituição da habilitação, de acordo com o nº 2, do artº 34º da lei nº 35/2014, de 20 de Junho e nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. 6.1. Experiência comprovada no setor. 7. Constituem fatores preferenciais, de verificação cumulativa: 7.1. A comprovada experiência profissional no exercício efetivo das funções descritas no ponto 3; 7.2. Ser detentor de Curso de Segurança no Manuseamento de Máquinas; 7.3. O conhecimento da realidade da Freguesia onde desempenhará as funções. 8. Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, sob a

forma de suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro e disponível na página da Internet da Freguesia da Murtosa. A candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda duas folhas A4 datilografadas, devidamente rubricado, datado e assinado, bem como, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. 8.1. O preenchimento incorreto por parte do candidato, do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada incompleta será da inteira responsabilidade do candidato, podendo impossibilitar a Junta de Freguesia de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal. 8.2. Assiste ao júri 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. 8.3. Para efeitos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina: a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação; b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. 8.4. Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas deverão ser enviadas por correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Freguesia da Murtosa, Praceta Dr. Araújo e Castro, nº 3, 3870 155 Murtosa, ou entregues pessoalmente no serviço de atendimento desta Junta de Freguesia. De acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 19. ° da Portaria, não serão

aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, sendo excluídas, ainda, as que não forem efetuadas através do preenchimento do formulário tipo mencionado no ponto 8 do presente aviso. 8.5. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 8.6. Os candidatos são excluídos caso não entreguem o formulário tipo com todos os campos preenchidos, exceto os que não se aplicam à sua situação.

9. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto no n.º 10, artigo 9.º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. 10. Métodos de seleção: Nos termos do artº 36º da Lei Geral de Trabalho de 20 de junho, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo nº 1, do artº 36º da LTFP, serão constituídos por prova escrita de conhecimentos (PEC) e avaliação psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar "Entrevista Profissional de seleção" (EPS). Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Prova de conhecimentos (PC) – teórica; Avaliação Psicológica (AP); Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 10.1. Prova de Conhecimentos: A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função; nomeadamente os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, e é de realização individual, em suporte de papel, podendo ser constituída por questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e de resposta direta. A prova revestirá a forma escrita, sendo a sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, de natureza teórica visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a

capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, e é de realização individual, em suporte de papel, podendo ser constituída por questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e de resposta direta, com possibilidade de consulta de legislação não comentada, nem anotada e em suporte de papel, a prova terá a duração total de 60 minutos, fixando-se como legislação de enquadramento para os temas objeto da prova: Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais. Perguntas relacionadas com matérias correspondentes às habilitações literárias exigidas. 10.2. Avaliação Psicológica: A Avaliação Psicológica visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 10.3. Entrevista Profissional de Seleção: A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual dada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada 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. Em que: Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência; Bom - Responde às questões colocadas com bons

níveis de objetividade, clareza e pertinência; Suficiente - Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência; Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência; Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes: a) Qualidade da experiência profissional; b) Conhecimentos específicos; c) Atitude, responsabilidade e compromisso; d) Capacidade de comunicação; e) Capacidade de relacionamento interpessoal; f) Motivação e orientação para o exercício da função. 11. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF= PC (30%) + AP (25%) + EPS (45%)
Em que: OF - Ordenação final; PC - Prova de conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EPS - Entrevista Profissional de seleção. 12. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competência (EAC). 12.1. A Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte

formula: AC= HAB (15%) + FP (25%) + EP (45%) + AD (15%). Em que: AC – Avaliação Curricular; HAB – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho; A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: Habilitações Académicas (HAB): Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores. Formação Profissional (FP): Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado: Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 10 Valores; Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover: > 0 e < 100 horas 12 valores; >100 horas e < 200 horas 15 valores; >200 horas e < 500 horas 17 valores; > 500 horas 20 valores. Experiência Profissional (EP): Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma: Sem experiência profissional — 10 valores; Menos de três anos — 12 valores; Entre três e dez anos — 18 valores; Mais de dez anos — 20 valores. Avaliação de Desempenho (AD): Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar: Se obtida nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio: excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores; Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores; Sem avaliação de desempenho: 10 valores. 12.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

12.3. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF= AC (50%) + EAC (50%). 13. Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 14. As notificações dos/as candidatos/as serão efectuadas nos termos do artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 15. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da Junta de Freguesia. 16. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada, nos termos do nº 5, do artigo 28º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia da Murtosa, Praceta Dr. Araújo e Castro Nº3, 3870 155 Murtosa e na página eletrónica da Freguesia, para efeitos de audiência prévia dos interessados.

17. Composição do Júri:

Presidente – João Paulo Simões de Moura Rebelo

1.º Vogal efetivo - José dos Santos Ribeiro de Morais

2.º Vogal efetivo – Domingas da Silva Rendeiro Cardoso

17.1. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos em caso de dúvida a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito dos

procedimentos concursais, no âmbito das suas competências. 18. Nos termos do disposto na alínea b), do nº 2, do artigo 60º, da Lei nº 75-B/2020, de 31 de dezembro e n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro, o presente aviso será publicado no Diário da República por extrato, acessível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet da Junta de Freguesia, para consulta a partir da data da publicação na BEP.

19. Política de Privacidade e Tratamento de Dados: A Freguesia da Murtosa informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação dos procedimentos concursais referidos no presente aviso, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. O tratamento e conservação desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

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

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

Murtosa, 29 de setembro de 2022

O Presidente da Freguesia da Murtosa, João Paulo Simões de Moura Rebelo

JUNTA DE FREGUESIA
DA MURTOSA