

## FREGUESIA DE POMBAL

### AVISO

1 - Torna-se público, nos termos do nº 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho e do disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que, por deliberação tomada por esta Junta de Freguesia em reunião ordinária de 22 de outubro de 2020, se encontra aberto procedimento concursal, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do aviso no Diário da República, para um posto de trabalho na Carreira e Categoria de Técnico Superior (área de contabilidade) do setor Financeiro, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

2 – Consultas prévias:

2.1 – Consulta à Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria CIML, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais na área dos municípios da Região de Leiria, de acordo com o nº 1 do artigo 16º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro – Foi informado de que não tem qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência, ou não, de trabalhadores em situação de valorização profissional, aptos a suprir as necessidades identificadas.

3 - Legislação aplicável – Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, Decreto-Lei nº 209/2009 de 3 de setembro, alterado pelas Leis nºs 3-B/2010 de 28 de abril e 66/2012 de 31 de dezembro; Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na redação atual; Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho; Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Lei nº 4/2015, Lei nº 2/2020 de 31 de março.

4 - Local de trabalho - Área da freguesia de Pombal.

5 - Caracterização do posto de trabalho:

5.1- Descrição genérica – De acordo com a descrição constante do anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, a que se refere o nº 2 do artigo 88º, cujo conteúdo funcional corresponde ao grau de complexidade funcional 3.

5.2- Descrição em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado - Elaboração de Reconciliações Bancárias, Depósitos Bancários, Registos contabilísticos, pagamentos e recebimentos, Correspondência e arquivo, Implementação do novo SNC-AP, Contratação Pública.

5.3 - A descrição das funções 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.

6 - Prazo de validade - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no nº 3 do artigo 30º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

7 - Posição remuneratória de referência - 2ª Posição remuneratória, nível 15 – 1 205,08 €, da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, sem prejuízo do estabelecido no artigo 38º da LTFP.

8 - Requisitos gerais de admissão – Os constantes do artigo 17º da LTFP, até à data limite para apresentação das candidaturas, a declarar no formulário de candidatura, sob pena de exclusão:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, Lei especial ou Convenção Internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

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

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9 - Nível habilitacional e formação exigida – Licenciatura na área de Administração Pública.

10 – Impedimentos de admissão: Nos termos da alínea k) do nº 4 do artigo 11º da Portaria nº 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 posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

11 - Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

11.1-Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República.

11.2 - Forma - As candidaturas serão formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, referido no nº 1 do artigo 19º da Portaria nº 125-A/2019, de utilização obrigatória, disponível na secretaria da Freguesia de Pombal e na página eletrónica [www.freguesia-pombal.pt](http://www.freguesia-pombal.pt), entregues pessoalmente na referida

secretaria, durante as horas normais de expediente, das 09:00 H às 12:30 H e das 14:00 H às 16:00 H, ou por correio, registado com aviso de receção para Praça Faria da Gama, 3100-471 Pombal, até ao termo do prazo fixado, onde constem os elementos previstos no n.º 1, do artigo 19.º da referida Portaria.

11.3- Não serão aceites candidaturas e documentação enviadas por correio eletrónico.

11.4 – O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e formação exigida – licenciatura na área de Administração Pública;

b) *Curriculum Vitae*, detalhado, datado e assinado, mencionando a experiência profissional e ações de formação relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos;

c) Na situação de candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo respetivo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público; a descrição das atividades/funções que executa atualmente, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal e tempo de exercício das mesmas na categoria (de acordo com o n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP) e no cumprimento da atribuição/competência/atividade caracterizadoras do posto de trabalho do presente procedimento concursal; a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com indicação da respetiva remuneração reportada à posição e nível remuneratórios auferidos e avaliação de desempenho referente às três últimas menções de avaliação

11.5-As falsas declarações prestadas pelos candidatos, determinam a sua exclusão do procedimento concursal e serão punidas nos termos da lei.

11.6-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. Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas à Freguesia de Pombal, ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, para tal, deverão declará-lo no requerimento. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões no âmbito das suas competências.

12 - Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

13 - Métodos de seleção: candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP

## **PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS TEÓRICOS (PECT)**

A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) - visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta à legislação, desde que a mesma não seja anotada e não sendo autorizado qualquer aparelho eletrónico ou computadorizado, devendo os candidatos fazerem-se acompanhar da mesma, que versará sobre os seguintes temas:

- Constituição da República Portuguesa;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos Municipais e das Freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regime Financeiro das autarquias Locais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas - Decreto-Lei n.º 195/2015 de 11 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Medidas de Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril

**A legislação referida deverá ser considerada pelos candidatos, na sua atual redação.**

## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A Avaliação Psicológica (AP) – 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. Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto
- b) Na última fase do método, para os candidatos que 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.

## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar, de 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 e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das alíneas abaixo indicadas, nos termos dos inerentes parâmetros, a pontuar da seguinte forma:

### a) MOTIVAÇÃO inerente às funções a desempenhar/ conhecimento do conteúdo funcional:

❖ Insuficiente _____	4 valores;
❖ Reduzido _____	8 valores;
❖ Suficiente _____	12 valores;
❖ Bom _____	16 valores;
❖ Elevado _____	20 valores.

### b) COMUNICAÇÃO:

❖ Insuficiente _____	4 valores;
❖ Reduzida _____	8 valores;
❖ Suficiente _____	12 valores;
❖ Boa _____	16 valores;
❖ Elevada _____	20 valores.

### c) RELACIONAMENTO interpessoal:

❖ Insuficiente _____	4 valores;
❖ Reduzido _____	8 valores;
❖ Suficiente _____	12 valores;
❖ Bom _____	16 valores;
❖ Elevado _____	20 valores.

### d) EXPERIÊNCIA profissional

❖ Insuficiente _____	4 valores;
❖ Reduzida _____	8 valores;
❖ Suficiente _____	12 valores;
❖ Boa _____	16 valores;



Notas:

- a) Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:  
**EPS = (M + C+ R+ E) / 4**
- b) Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.

**V – MÉTODOS DE SELEÇÃO- candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36º da LGTFP**

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação realizada, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais os seguintes:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho

Será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Assim, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com os parâmetros respetivamente enunciados, a calcular nos termos da fórmula descrita na alínea e), abaixo apresentada:

**Habilitação Académica (HA) - Em que :**

- Habilitação académica de grau igual ao exigido para o posto de trabalho, Licenciatura- 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores;

**Formação Profissional (FP) – A valorizar no máximo de 20 valores, no âmbito da qual se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar, devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, em que:**

- Sem formação profissional – 0 Valores;
- Com formação profissional:
  - Até 20 horas \_\_\_\_\_ 10 Valores;
  - ≥ 21 horas e < 40 horas \_\_\_\_\_ 12 Valores;
  - ≥ 40 horas < 60 horas \_\_\_\_\_ 14 Valores.
  - ≥ 60 horas < 80 horas \_\_\_\_\_ 16 Valores.
  - ≥ 80 horas < 100 horas \_\_\_\_\_ 18 Valores.
  - ≥ 100 horas \_\_\_\_\_ 20 Valores.

- Nas ações de formação profissional cujos certificados estejam traduzidos em dias, a cada dia corresponde 7 horas de formação;

**Experiência profissional (EP) - No âmbito da qual será ponderado o desempenho efetivo das funções na área de atividade do lugar a ocupar, em que:**

- Sem experiência profissional \_\_\_\_\_ 0 valores:

- Com experiência devidamente comprovada:

Até 1 ano	10 Valores;
≥ 1 ano e < 3 anos	12 Valores;
≥ 3 anos < 6 anos	14 Valores.
≥ 6 anos < 8 anos	16 Valores.
≥ 8 anos < 10 anos	18 Valores.
≥ 10 anos	20 Valores.

**Avaliação de Desempenho (AD)** – Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (A + B + C) / 3$$

Em que:

A, B e C correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 14 valores

Desempenho Relevante – 18 valores

Desempenho Relevante convertido em Excelente – 20 valores

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, no caso de os candidatos não possuírem avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá classificação de 14 valores.

**e) A Avaliação Curricular (AC)** - Será calculada, com base na pontuação obtida em cada uma das alíneas supra, nos termos da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

## ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos:

❖ Insuficiente	4 valores;
❖ Reduzido	8 valores;
❖ Suficiente	12 valores;
❖ Bom	16 valores;
❖ Elevado	20 valores.

Nota: A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, de acordo com a Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.

## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção – visa avaliar, de 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 e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das alíneas abaixo indicadas nos termos dos inerentes parâmetros, a pontuar da seguinte forma:

### d) MOTIVAÇÃO inerente às funções a desempenhar/ conhecimento do conteúdo funcional:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzido	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Bom	_____	16 valores;
❖ Elevado	_____	20 valores.

### e) COMUNICAÇÃO:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzida	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Boa	_____	16 valores;
❖ Elevada	_____	20 valores.

### f) RELACIONAMENTO interpessoal:

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzido	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Bom	_____	16 valores;
❖ Elevado	_____	20 valores.

### g) EXPERIÊNCIA profissional

❖ Insuficiente	_____	4 valores;
❖ Reduzida	_____	8 valores;
❖ Suficiente	_____	12 valores;
❖ Boa	_____	16 valores;
❖ Elevada	_____	20 valores.

Notas:

c) Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (M + C + R + E) / 4$$

d) Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.



14- Ordenação final dos candidatos: Após a aplicação dos métodos de seleção definidos, a ordenação final (OF) será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção acima enunciados, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas, sendo que, considerar-se-ão não aprovados, os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

**Candidatos (Nº 1 do artigo 36º da LGTFP)**

$$OF = (PECT \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF - Ordenação final

PECT – Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos

AP – Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

**Candidatos (Nº 2 do artigo 36º da LGTFP)**

$$OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que :

OF - Ordenação final

AC - Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

15 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

16 - A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

17 – Em situações de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate nos termos da alínea b) do nº 2 do referido artigo 27º, têm preferência na ordenação final os candidatos que obtenham maior valoração no parâmetro de avaliação Experiência Profissional, no âmbito do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção. Ressalva-se que, se a situação de igualdade de valoração for obtida por um candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre os restantes, de acordo com o previsto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro.

18 - Âmbito de recrutamento – Considerando os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica previamente estabelecida de acordo com o previsto no nº 4 do artigo 30º da LGTFP, conforme deliberação da Junta de Freguesia, de 22 de outubro de 2020.

19 - Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o artigo 22º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10º para realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 10º da referida Portaria.

20 - Publicitação dos resultados – Nos termos do nº 1 do artigo 25º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível na secretaria da Freguesia de Pombal e na sua página eletrónica e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após cumprimento do estipulado no nº 1 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril e submetida a homologação, é disponibilizada

pelos meios referidos, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicitação, nos termos do nº 5 do artigo 28º da referida Portaria.

21 - Composição do Júri:

**Presidente:** Joaquim Alberto Rodrigues Gonçalves, Chefe da Divisão de Administração e Finanças do Município de Pombal;

**Vogais efetivos:** Micael da Mota Santos, Técnico Superior do Município de Pombal, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Vítor da Mota Gonçalves, Técnico Superior do Município de Pombal;

**Vogais suplentes:** Sofia Inês Correia Freitas, Técnica Superior e Ana Carolina de Jesus, 2º Vogal, da Junta de Freguesia

22 - O período experimental será acompanhado pelo júri do procedimento concursal.

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

24 - Quotas de emprego - Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro é reservada a quota de emprego, a preencher por candidatos com deficiência em grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência. Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 4º do referido diploma legal competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

25 - Nos termos do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República por extrato; na Bolsa do Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), publicação integral, no 1º dia útil seguinte à presente publicação no Diário da República; na página eletrónica desta autarquia ([www.freguesia-pombal.pt](http://www.freguesia-pombal.pt)), por extrato, a partir da data de publicação no Diário da República.

26 - A Freguesia de Pombal informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, para cumprimento do disposto nos artigos 17º, 18º, 19º e 20º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei nº 67/98, de 26 de outubro) na sua redação atual.

A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 47º da referida Portaria.

Os documentos no âmbito do presente procedimento, constituem documentos administrativos, pelo que, o acesso aos mesmos se fará de acordo com a Lei nº 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação.

Sede da Freguesia de Pombal, 23 de novembro de 2020

O Presidente da Junta

*Pedro Alexandre Antunes Faustino Pimpão dos Santos*

