



MUNICÍPIO DE MIRA CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

1 – Para efeitos do disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 4.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), conjugado com os artigos 30.º, 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (doravante designada LTFP), e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, torna-se público, que de acordo com deliberação da Câmara Municipal de 08/05/2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, para a carreira e categoria de Técnico superior, na área de Direito, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Local de trabalho: área do Município de Mira.

3 – Descrição genérica das funções: **Para a carreira/categoria de Técnico Superior - área de Direito:** as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional conforme previsto na alínea c), do n.º 1 do artigo 86.º, da mesma Lei e nos termos da descrição constante do Mapa de Pessoal do Município de Mira aprovado para o ano 2024 – *“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”*

4 - Foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado “... no caso da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA) não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação.”

4.1 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. 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 (as) em situação de requalificação”.

4.2 - Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, nos termos no artigo 16.º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, o Município de Mira, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes.

5 -Determinação do posicionamento remuneratório: De acordo com o n.º 1 do art.º 38º da LTFP o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior e ao nível 16 da tabela remuneratória única – 1385,99€.

5.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Mira da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem, através da declaração referida no ponto 9.2 deste aviso.

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

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

7 - Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira o grau de licenciatura em Direito e código 380 – Direito, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

7.1 - Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.2 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor.

8 - Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade da entidade, o recrutamento é efetuado ainda entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do número 4 do artigo 30.º da LTFP.

9 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: A candidatura deverá ser formalizada, por correio eletrónico para o endereço recrutamento@cm-mira.pt, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), contendo, **num único ficheiro em formato pdf**, sob pena de exclusão, os seguintes 3 (três) documentos anexos: **formulário de candidatura** devidamente preenchido e assinado (disponível em https://www.cm-mira.pt/sites/default/files/formulario_candidatura.pdf; **Curriculum Vitae atualizado**, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; **fotocópia do certificado de habilitações literárias**.

9.1 – Todos os candidatos deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho da categoria a concurso.

9.1.1 - Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual, ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

9.2 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar declaração emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie e comprove:

- i) a respetiva relação jurídica de emprego público e sua tipologia;
- ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;



MUNICÍPIO DE MIRA CÂMARA MUNICIPAL

v) menção obtida na avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;

vi) posição remuneratória correspondente à remuneração atualmente auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

9.3 - Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados.

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

9.5 - Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos exigidos, bem como, dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

9.6 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Métodos de Seleção: De acordo com o despacho referido no ponto 1, por força da já mencionada entrada em vigor da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: **Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

10.1 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público previamente constituída por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como, aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão **a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

10.1.1 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos acima referidos no ponto 10.

10.2 – De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 21º da Portaria, os métodos de seleção serão expressos numa escala de 0 a 20 valores conforme com os parâmetros e valorações definidos na Ata nº 1, disponibilizada no sítio do Município de Mira. Nos termos do n.º 2 do artigo 21º da Portaria a Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

10.3 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por

questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. Terá a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados e restante bibliografia, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos, não sendo autorizada a troca de legislação entre candidatos e a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente calculadora, *tablet* ou computadores.

10.3.1 - Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita: Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação que aprovou as Medidas de Modernização Administrativa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Lei n.º 73/2013, de 03 de Setembro, que aprovou o Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, na atual redação; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, que aprovou o Código dos Contratos Públicos (CCP), na atual redação; Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de Maio, que aprovou a Revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, na atual redação; Lei n.º 31/2014 de 30 de maio, que aprovou a Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo, Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na atual redação, que aprovou o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na atual redação, que aprovou o Regime jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais; Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua atual redação, que aprovou o Estatuto do Gestor Público; Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD, na ordem jurídica nacional e que regula o regime sancionatório; Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais, transpondo a Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016; Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro, que aprovou o Regime Geral da Prevenção da corrupção (RGPC); Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro, que aprovou a Simplificação dos Licenciamentos no Âmbito do Urbanismo, Ordenamento do Território e Indústria; Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua atual redação, que aprovou a Lei-quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação, que concretizou a Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais no Domínio da Saúde; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de Janeiro, na atual redação, que concretizou a Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais no Domínio da Educação; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na atual redação, que concretiza a Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais, no domínio da Ação Social; Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação; Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais, aprovado pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação; Regime Jurídico das Contraordenações Económicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 82/2021 de 13 de outubro, na sua atual redação; Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovado pela Lei n.º 8/2012, de 21 fevereiro, na sua atual redação; Regulamentação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação; Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais, Lei n.º 53-E/2006, de 29 de Dezembro, na sua atual redação; Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua atual redação; Crimes de Responsabilidade dos Titulares de Cargos Políticos aprovado pela Lei n.º 34/87, de 16 julho, na sua atual redação; Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, na atual



MUNICÍPIO DE MIRA CÂMARA MUNICIPAL

redação, que aprovou a Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas; Regime do Património Imobiliário Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, na sua atual redação; Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de Outubro, na sua atual redação; Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de Janeiro, na sua atual redação; Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, na sua atual redação; Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, na sua atual redação; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Mira, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 165, em 25 de agosto de 2023 (Despacho n.º 8662/2023).

10.3.2 - A indicação da legislação mencionada no ponto anterior deverá sempre ser considerada pelos candidatos na atual redação.

10.4 - A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa.

10.4.1 - Serão excluídos os candidatos que obtenham uma menção classificativa de Não Apto neste método de seleção.

10.5 - A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

10.5.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

10.5.2 - A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD),$$

em que:

AC = Avaliação Curricular | HL = Habilitações Literárias | FP = Formação Profissional | EP = Experiência Profissional |

AD = Avaliação de Desempenho.

11 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

11.1 - As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

11.1.1 - Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências: **orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; iniciativa e autonomia; trabalho de equipa e cooperação; e tolerância à pressão e às contrariedades.**

11.1.2 - Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

11.1.3 - A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior, em função do seu nível de presença no candidato, demonstrado na EAC.

nb

12 – Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido uma menção classificativa de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

13 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

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

$$CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%).$$

14.1 - A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 10.1 da presente Ata, que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%).$$

14.2 - Em situação de igualdade de valoração, após a aplicação dos métodos de seleção, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.

15 - A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria.

16 – Composição do Júri:

Presidente Júri: Susana Raquel Pereira Jesus, Chefe de Divisão Jurídica e de Recursos Humanos do Município de Vagos;

1.º Vogal Efetivo: Catarina Sofia Gomes Cristina Miguéis Picado Alegre, Técnica Superior, Área Direito do Município de Cantanhede;

2.º Vogal Efetivo: Brigitte Maria Capelôa, Chefe Divisão da Educação, Cultura e Desporto;

1.º Vogal suplente: Nuno Filipe Amaral Antunes da Costa, Técnico Superior, na área de Direito;

2.º Vogal suplente: João Fernando das Neves Rocha, Chefe da Unidade de Contabilidade, Património e Aprovisionamento.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

17 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação efetuada nos termos do artigo 6º da Portaria.

18 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descrever no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

19 - As Atas do Júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas no Edifício dos Paços do Concelho deste Município e disponibilizadas em <https://www.cm-mira.pt/node/434>.

20 - Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

22 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda:

a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

b) Na página eletrónica deste Município em <https://www.cm-mira.pt/node/434>, por extrato, disponível a partir da data da publicação na BEP.



MUNICÍPIO DE MIRA
CÂMARA MUNICIPAL

23 - Proteção de dados pessoais: Na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento de dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na atual redação, e o Regulamento Geral de Proteção de Dados).

24 - Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

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

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

Paços do Município de Mira, 21 de junho de 2024.

A vereadora,

no uso de competência delegada,

Madalena Isabel Colaço dos Santos, Dr^a

