Freguesia de Penamacor

AVISO

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional.

1 – Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada pela Lei n. º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Penamacor de 15 de outubro de 2026 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público e do extrato na 2.ª série do Diário da República, o 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 um lugar na carreira e categoria de Assistente Operacional - cantoneiro de limpeza.

2 - Procedimentos Prévios: Para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Freguesia de Penamacor e que se encontra temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC). Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento, na área em questão, na Freguesia de Penamacor. 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, ficando dispensada desta formalidade até que venha a constituir-se a EGRA junto de entidade intermunicipal".

Assim, nos termos do determinado nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do art.º 13 da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, foi efetuada consulta à CIMBB sobre a existência de pessoal em sistema de requalificação nas autarquias locais que integram aquela Comunidade, tendo esta informado, que ainda não está constituída naquela Comunidade, a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA).

3 - Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo.

4 – Local de Trabalho: Área geográfica da Freguesia de Penamacor.

5 - Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade da freguesia, conforme deliberação a que acima se faz referência, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4, do artigo 30.º, da LTFP, pelo que podem candidatar-se indivíduos com ou sem vínculo de emprego público.

6 - Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e ainda, considerando o disposto do n.º 5 do art.º 25 da Portaria, se a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna.

7 – Caraterização dos postos de trabalho: Para exercer as funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, assim como a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos ou serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Mais especificamente: Proceder à remoção de lixos e equiparados; proceder à varredura e limpeza de sarjetas; Realiza a lavagem de vias públicas, procedendo à remoção de lixeiras; proceder à extirpação de ervas e cultivo de flores, árvores e/ou outras plantas e semeia relvados em parques ou jardins públicos sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega e proteção contra eventuais condições atmosféricas adversas; realizar pequenas obras, quando necessário; condução de veículos ligeiros, garantindo a sua limpeza e manutenção; apoiar nas atividades dinamizadas pela Junta de Freguesia; executar as demais tarefas enquadradas no conteúdo funcional.

7.1 - A descrição das funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

8 – Posicionamento Remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados será objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo que o valor da remuneração base corresponde por carreira é a seguinte: carreira e categoria de Assistente operacional: 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos), 1.ª posição remuneratória, Nível 5 da Tabela Remuneratória Única.

9 – Requisitos gerais de admissão: os previstos no art.º 17.º da LTFP:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados 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.

10 - Requisitos especiais de admissão:

10.1 – Nível habilitacional exigido: Habilitação mínima obrigatória consoante a idade do candidato, não sendo permitida a substituição no nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10.2 – Os candidatos deverão possuir a habilitação para conduzir veículos ligeiros (categoria B) e veículos agrícolas (categoria T, tipo II ou III).

11 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite para apresentação das respetivas candidaturas.

12 - Impedimento de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência, e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no Mapa de Pessoal da Freguesia de Penamacor, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13 - Quota de emprego: atendendo ao número de lugares do posto de trabalho, não foi fixada quota para deficientes, aplicando-se o disposto no n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada, dessa forma, a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

14 - Formalização das candidaturas:

14.1 - As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte papel, por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via. Deverá ser formalizada mediante preenchimento obrigatório do formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente preenchido, assinado e datado, disponível no site institucional www.freguesiapenamacor.pt, e remetida pelo correio, registado com aviso de receção para o endereço Largo Tenente Coronel Júlio Rodrigues da Silva (Ex-Quartel), 6090-545 Penamacor. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14.2 - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:

a) Curriculum Vitae datado e assinado;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata (frequentadas desde 2023), onde conste data de realização e duração das mesmas (número de horas ou dias), sob pena de não serem consideradas;

c) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

d) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:

i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;

iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;

iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;

v – Avaliação de desempenho quantitativa, obtida no último ciclo avaliativo, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

e) Fotocópia da carta de condução, sob pena de exclusão;

14.3 - Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público, conforme art.º 116.º do CPA.

14.4 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência, com grau de deficiência igual ou superior a 60%, devem declarar anexar declaração com o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo reservada a competência ao Júri de solicitar os esclarecimentos/comprovativos que lhe permitam avaliar se o tipo de deficiência é compatível com o exercício das funções do posto de trabalho a concurso.

14.5 - Os candidatos deverão apresentar ainda as seguintes declarações (também disponíveis no site institucional da Freguesia):

a) Declaração de autorização do uso do endereço eletrónico, para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo;
b) Declaração de consentimento de utilização de dados pessoais para os efeitos previstos no art.º 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

14.6 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

14.7 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

15 – Métodos de Seleção:

15.1 – Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º e o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular; Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, como se esclarece:

a) Para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso devidamente documentadas e certificadas, bem como os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos de seleção Avaliação Curricular; Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica.

b) Para os restantes candidatos – Prova de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

15.2 – Nos termos do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método ou fases seguintes.

15.3 – A Prova de Conhecimentos assume a forma prática, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função.

Comporta uma fase única, é de realização individual, é classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Terá a duração máxima de 60 minutos por cada candidato, e consistirá na realização das seguintes tarefas:

1 - Limpeza de caminho

2 - Limpeza / varredura de zona pedonal revestida

3- Manobramento de trator com alfaias

15.4 - Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e descrito no ponto 15.5 do presente Aviso, sendo valorada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

15.5 - 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, em obediência aos seguintes perfis:

a) **Experiência Profissional** – nível e fluência do discurso, capacidades profissionais e capacidades de argumentação.
b) **Capacidade de comunicação** – capacidade de comunicação e manifesta grande coerência no discurso.
c) **Relacionamento interpessoal** – capacidade de relacionamento interpessoal e de gestão de conflito.

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada pelo Júri, terá a duração mínima de 15 minutos e não excederá 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil e os comportamentos considerados essenciais para o exercício das funções, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.
A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A classificação de entrevista de avaliação de competência será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3) /3$$

Em que:
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
C1 = Competência 1;
C2 = Competência 2;
C3 = Competência 3.

15.6 - 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. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, onde se observam as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, realizadas desde 2019, inclusive, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias;

c) Experiência Profissional, em que será ponderado o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho a concurso;

d) Avaliação de Desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho de funções idênticas às de cada posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de seleção – Avaliação Curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

Nível habilitacional exigido de acordo com a idade do candidato – 16 valores;
Nível habilitacional superior em 1 nível – 18 valores;
Nível habilitacional superior em 2 ou mais níveis – 20 valores.

Designação do tipo de ensino:
- Até 31/12/1966 (4.º ano de escolaridade);
- Entre a 1/01/1967 e 31/12/1980 (6.º ano de escolaridade);
- Superior a 31/12/1980 e inferior a 31/12/1994 (9.º de escolaridade);
- Superior a 31/12/1994 (12.º ano de escolaridade).

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Ações de formação, duração e valoração:
Inferior ou igual a 14 horas – 14 valores;
Superior a 14 e até 77 horas – 16 valores;
Superior a 77 e até 140 horas – 18 valores;
Superior a 140 horas – 20 valores.

c) A experiência profissional (EP) será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras de cada posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com o seguinte critério:

Até dois anos e experiência profissional – 18 valores;
Superior a dois anos de experiência profissional – 20 valores.

d) Na Avaliação de desempenho (AD), a valoração a atribuir corresponderá à avaliação obtida no último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores;
2 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;
4,5 a 5 – Excelente/4 e 5 – Mérito Excelente – 20 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, relativamente ao período a considerar, ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

16 – Utilização faseada dos métodos de seleção:

Atendendo ao tipo de procedimento concursal e sua finalidade, os métodos de seleção são aplicados de forma faseada, de acordo com a alínea a) e c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17 – Ordenação final:

17.1 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluídos do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

17.2 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$CF = (AC \times 60\% + EAC \times 40\% + AP \text{ (Apto ou Não Apto)})$$

Em que:
CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
AP = Avaliação Psicológica.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (PC \times 60\% + AP \text{ (Apto ou Não Apto)} + EAC \times 40\%)$$

Em que:
CF = Classificação final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

17.3 – A lista de ordenação final dos candidatos com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

17.4 – Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, são os previstos no artigo 24.º da Portaria.

18 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação. A qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

19 – Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior.

20 – Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

20.1 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos(as) candidatos(as) será o utilizado no formulário de candidatura.

20.2 - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção são efetuadas de acordo com o art.º 6.º da Portaria.

20.3 - As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Alexandra Fraga

21 – Composição do Júri:

Presidente: Carla Isabel Nunes Mato, Técnica Superior do Município de Penamacor;
Vogais efetivos: António Manuel Santos Pinto, Encarregado Operacional do Município de Penamacor, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e João Filipe Cruchinho Lélé, Técnico Superior da Freguesia de Penamacor;
Vogais suplentes: Luís Júlio Brito Dias, economista sénior e consultor externo na área das finanças públicas e Gabriela Maria Gaspar Salgueiro, Assistente Técnica do Município de Penamacor.

22 – Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos: as atas do procedimento concursal estarão disponíveis no site institucional da Junta de Freguesia.

23 – Política de igualdade: em cumprimento da alínea h) do art.º 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.

24 - Proteção de Dados Pessoais: a fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pela Junta de Freguesia de Penamacor, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo determinado no artigo 42.º da Portaria.
Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação.
O candidato poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais.

Freguesia de Penamacor, 15 de outubro de 2026

O Presidente da Junta de Freguesia