

**COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DAS BEIRAS E SERRA DA ESTRELA, CIM-BSE****Aviso n.º 17474/2022**

Sumário: Procedimento concursal comum para a carreira/categoria de técnico superior.

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de relação jurídica de emprego público mediante contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para carreira/categoria — Técnico Superior, para coordenação da brigada de sapadores florestais, para preenchimento de 1 posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ano de 2022 da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela.

1 — Nos termos das disposições conjugadas dos n.º 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada LTFP), e de acordo com o artigo 4.º e do artigo 11.º ambos da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual (doravante designada Portaria) torna-se público que, por Deliberação do Conselho Intermunicipal tomada, em reunião de 13 de junho de 2022, sob proposta do 1.º secretário executivo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, de um posto de trabalho de técnico superior — Licenciatura em Engenharia Florestal, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ano de 2022 da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela.

2 — Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, declara-se que na Comunidade Intermunicipal das Beiras e da Serra da Estrela não foi constituída EGRA (Entidade Gestora de Requalificação das Autarquias), relativamente aos respetivos processos de reorganização dos trabalhadores, nos termos e para os efeitos consignados no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 30.º da Portaria, declara-se não existirem reservas de recrutamento internas válidas.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu anexo (adiante designada por LTFP); DL 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (adiante designada por Portaria).

5 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar, sem prejuízo da constituição de reservas de recrutamento nos termos do disposto no artigo 41.º da Portaria.

6 — Âmbito do recrutamento: o recrutamento inicia -se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com a deliberação do Conselho Intermunicipal de 13 de junho de 2022, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 2 e 4, do artigo 30.º da LTFP, conjugado com a alínea g), n.º 4, do artigo 11.º, da Portaria.

7 — Caracterização do posto de trabalho:

As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para 2022, designadamente:

I — Exercer as suas funções com autonomia e responsabilização nas seguintes vertentes técnicas:

a) Exercer as competências delegadas pelas autoridades de gestão dos programas e operações objeto de contratualização, nomeadamente:

Instalação e manutenção da rede primária de defesa da floresta contra incêndios, nas ações de consolidação e pós-fogo, bem como nas ações de estabilização de emergência;



Silvicultura de caráter geral;

Silvicultura preventiva no âmbito dos incêndios florestais, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou pelo uso de fogo controlado entre outras;

Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;

Manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e apoio à gestão florestal;

Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade;

Vigilância armada, ações de primeira intervenção em incêndios florestais e apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional da Proteção Civil (ANPC);

Cuidar normal operação e da manutenção de viaturas e equipamentos que lhe forem confiados.

Desempenhar as ações de líder de brigada de sapadores florestais;

Elaboração do plano anual de atividades da brigada de sapadores florestais, bem como relatórios intermédios, designadamente na definição da área de atuação anual e indicação das ações a desenvolver no âmbito do serviço público (artigo 15.º, Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro);

Elaboração dos relatórios anuais de atividades da brigada de sapadores florestais bem como relatórios intermédios (artigo 15.º, Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro);

Apoio na elaboração trimestral de plano de trabalhos de gestão de combustível;

Manter permanentemente atualizado o Sistema de Informação do Programa de Sapadores Florestais (SISF), com o registo da informação relativa à identificação dos sapadores florestais, da formação profissional, dos contratos de trabalho e seguros de acidentes de trabalho e da viatura, da atividade desenvolvida pela brigada, registos de ocorrência de incêndios e dos elementos relevantes da entidade titular;

Comunicar a não operacionalidade do equipamento individual e coletivo, bem como a necessidade de manutenção ou substituição, no caso de perda ou deterioração grave, ou sempre que não assegure a funcionalidade e segurança da brigada de sapadores florestais;

Colaboração/concertação das atividades da brigada de sapadores florestais com as atividades promovidas no âmbito do Gabinete Técnico Florestal Intermunicipal e dos Gabinetes Técnicos Florestais Municipais;

Apoio na elaboração das especificações técnicas dos procedimentos de Contratação pública;

Apoio na elaboração de Candidaturas intermunicipais, nomeadamente colaboração nas secções técnicas e memória descritiva;

Colaboração na preparação de elementos/documentos para apoio à tomada de decisão de cariz municipal e intermunicipal.

Considerando, ainda, as necessidades específicas da entidade:

a) Licenciatura em Engenharia florestal com mínimo de dois anos de experiência profissional (na área funcional a que se candidata) comprovada documentalmente;

II — Considerando ainda as competências estabelecidas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

8 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

9 — Local de Trabalho: Praça Luís de Camões, n.º 45, 6300-725 Guarda bem como o território de atuação da Comunidade Intermunicipal das Beiras e da Serra da Estrela, correspondente aos quinze municípios que a integram.

10 — Posição remuneratória de referência: Nos termos do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados será o correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira geral de técnico superior, nível 16 da tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1533-C/2008, de 31 de dezembro, na redação dada pelo DL n.º 51/2022 de 26 de julho, equivalente a 1.268,04 (euros), sem possibilidade de negociação.

11 — Requisitos de admissão — Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos que reúnam, até ao termo do prazo de candidatura, cumulativamente, os seguintes requisitos:

11.1 — Requisitos Gerais — Os constantes no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõem desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.

11.2 — Requisitos especiais de admissão: Para ingresso na carreira de técnico superior é exigida a Licenciatura na área de Engenharia Florestal.

11.3 — Não é permitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

12 — 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 da CIMBSE, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

13.2 — Forma de apresentação das candidaturas — Em suporte papel ou enviadas através de correio eletrónico para o seguinte endereço: geral@cimbse.pt, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos serviços de Recursos Humanos da CIMBSE e na página eletrónica desta entidade em www.cimbse.pt, nele devendo constar os seguintes elementos:

a) Identificação completa — nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de cartão do cidadão, número de identificação fiscal, número de telefone/telemóvel, endereço completo e endereço postal e eletrónico, este último caso exista. Sendo que, os dados fornecidos estão sujeitos a sigilo e à proteção de dados.

b) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, e respetiva referência, série, número e data do *Diário da República* em que se encontra publicado o presente aviso;

c) Declaração sob compromisso de honra da situação precisa, perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, previstos no artigo 17.º da LTFP e descritos no ponto 11.1 do presente aviso, bem como os demais factos constantes na candidatura;

d) Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (caso exista), bem como da carreira, categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

e) Os candidatos deverão anexar ao formulário de admissão ao processo de seleção, digitalizado e legível, em formato pdf, comprovativo das habilitações literárias, nos termos do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria;

13.3 — As candidaturas deverão ser dirigidas ao Sr. Presidente do júri e apresentadas preferencialmente em suporte eletrónico (*e-mail*: geral@cimbse.pt) ou pessoalmente nas instalações da CIMBSE (das 9h às 12h30 e das 14h às 17h30) ou remetidas através de correio, registado com aviso de receção, expedidas até ao termo do prazo fixado no presente aviso,

para Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, Praça Luis de Camões, n.º 45, 6300-725 Guarda.

13.4 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) *Curriculum Vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, donde conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissionais, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia, sob pena das mesmas não serem consideradas;
- b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

13.5 — No caso de trabalhadores com relação jurídica de emprego público, os candidatos devem apresentar:

- a) Declaração comprovativa do exercício de funções inerentes à área de atividade para a qual o presente procedimento concursal é aberto, emitida pelo serviço respetivo, devidamente atualizada.

13.6 — A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses impossibilite a sua admissão ou a sua avaliação.

13.7 — Sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, o formulário deve ainda ser acompanhado dos seguintes documentos — digitalizados e legíveis, em formato pdf — sob pena de exclusão:

- a) Currículo profissional detalhado e atualizado;
- b) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, bem como menção quantitativa das avaliações de desempenho do último biénio;
- c) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer;
- d) Comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho.

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

15 — Métodos de seleção:

Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 7.º da Portaria, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de seleção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de seleção só será aplicado nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores (nove vírgula cinco valores).

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

15.1 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, em que:

15.1.1 — Prova de conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores ou que desistam da mesma.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação (não anotada e em suporte de papel), não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento

informático, terá a duração de 2 horas e 30 minutos e versará sobre a legislação/temáticas abaixo descritas:

a) Matérias:

CIMBSE — Natureza, jurisdição territorial, missão, constituição/órgãos, competências, atribuições e objetivos — Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro na redação legal consolidada vigente.

Lei de Bases da Política Florestal — Lei n.º 33/96, de 17 de agosto;

Lei de Bases da Proteção Civil — Lei n.º 27/2066, de 03 de julho na redação dada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto;

Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios — Decreto-Lei n.º 82/2021 de 13 de outubro.

Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial — Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 45/2022 de 8 de julho.

15.1.2 — 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.

a) A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases;

b) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia — se existir — através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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;

d) A avaliação psicológica valorada com «reduzido» e «insuficiente» é eliminatória do procedimento.

15.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção:

Terá a duração aproximada de 20 minutos e 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 e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica da CIMBSE;

c) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

15.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

15.2 — Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação/valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto

de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, serão:

15.2.1 — Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção, em que:

15.2.1.1 — Avaliação curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Na ata da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,500 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

15.2.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

15.2.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção:

Terá a duração aproximada de 20 minutos e 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 e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica da CIMBSE;

c) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

15.2.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular



EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

15.3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão.

15.4 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme n.º 2 do artigo 26.º da Portaria.

16 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria.

17 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis.

18 — Composição do júri:

Presidente: António Luis Monteiro Ruas — 1.º secretário executivo da CIMBSE;

Vogais efetivos:

1.º Vogal efetivo: Artur Filipe Fernandes da Costa;

2.º Vogal efetivo: Hugo Ricardo Lopes Teixeira;

1.º Vogal suplente: Sandra Manuela Fernandes Pacheco;

2.º Vogal suplente: Lénia Marisa da Fonte Fortunato.

18.1 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

19 — 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, constam das atas do júri, sendo as mesmas facultados aos candidatos, sempre que solicitadas, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria.

20 — As convocatórias e notificações para efeito de todas as fases do procedimento concursal serão feitas, via correio eletrónico com recibo de entrega, sendo igualmente afixadas na sede da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela e colocadas na sua página eletrónica.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local público e visível das instalações da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, Guarda, e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo os candidatos aprovados em cada método convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria, com indicação do local, data e horário em que o mesmo deva ter lugar.

22 — Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo devendo utilizar para a sua pronúncia o formulário disponível para o efeito na página da CIMBSE em www.cimbse.pt.

23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, o disposto no n.º 2 do artigo 26.º da Portaria, conjugado com o artigo 10.º, ambos da Portaria e, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da CIMBSE, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria.

24 — Quotas de emprego para pessoas com deficiência:

24.1 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24.2 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, 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 artigo 7.º do diploma supramencionado, nomeadamente



adequações necessárias ao processo de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

25 — Nos termos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato disponível para consulta, a partir da data da publicação no *Diário da República* na página eletrónica da CIMBSE e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, 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.

27 — A Comunidade das Beiras e da Serra da Estrela informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais respeita o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

28 — As falsas declarações dos candidatos em todas as fases do procedimento concursal serão puníveis nos termos da lei.

29 — Em tudo que o que não estiver previsto no presente aviso aplicam-se as disposições da LTFP, da Portaria e do Código do Procedimento Administrativo.

26 de agosto de 2022. — O Primeiro-Secretário Executivo da CIMBSE, *António Luis Monteiro Ruas*.

315644124