

MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ZÊZERE

Câmara Municipal

Aviso

1 – Nos termos e para efeitos do artigo 33.º da Lei da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro (doravante Portaria), torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião realizada a 24 de janeiro de 2024, se encontra aberto pelo prazo de **10 dias úteis**, a contar da data desta publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, tendo em vista o provimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional (Cantoneiro de Arruamentos), previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal deste Município para o ano de 2024 (na Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito – DOMPAT), para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

2 – Para efeitos do disposto no artigo 29.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não estão constituídas reservas de recrutamento na Entidade Centralizada de Recrutamento (ERC), que permitam satisfazer a presente necessidade de recrutamento, nem no Município nem na Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, a administração local não é obrigada a consultar o INA, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

3 – Local de Trabalho - Área do Município de Ferreira do Zêzere.

4 – Âmbito de recrutamento:

4.1 – O recrutamento é feito de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e de acordo com a deliberação de Câmara de 24 de janeiro de 2024.



4.2 – 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 de Ferreira do Zêzere, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, conjugada com o artigo 35.º da LTFP.

4.3 – O Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o seguinte: 999.

5 – Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro o procedimento concursal será válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (Reserva de recrutamento interno).

6 – Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos de admissão e requisitos especiais até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

6.1 – Nível Habilitacional Mínimo Exigido para o presente procedimento concursal – grau de complexidade funcional 1 – Titularidade da escolaridade obrigatória. A determinação da escolaridade obrigatória é feita uma função da idade e de acordo com a respetiva data de nascimento:

- Até 31 de dezembro de 1966 – 4 anos de escolaridade;
- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 – 6 anos de escolaridade;
- Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro 1994 – 9º Ano de escolaridade;
- A partir de 1/01/1995 – 12º Ano de escolaridade.

6.2 – Requisitos de Gerais de Admissão (Os previstos no artigo 17.º da LTFP):

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;

- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.3 – Não existe a possibilidade de substituição da habilitação exigida por experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação devidamente comprovada.

6.4 – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, juntamente com a candidatura, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para o efeito, de acordo com a legislação portuguesa em vigor.

7 – Posição remuneratória de referência:

A determinação do posicionamento remuneratório, no presente procedimento, obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o disposto Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, a que respeita o 5.º nível remuneratório da Tabela Única, a que corresponde o valor de 821,83€ (Oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

8 – Caracterização do posto de trabalho - De acordo com o conteúdo funcional da categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme caracterização estabelecida no Mapa de Pessoal deste Município:

- Vigiar, conservar e limpar um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos;
- Limpar valetas, compor bermas e desobstruir aquedutos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais;
- Compor pavimentos, efetuando reparações de calcetamento, apiloamento de pedra mole ou derrame de massas betuminosas;
- Executar cortes em árvores existentes nas bermas da estrada;
- Manter e instalar Sinalização de trânsito;

- Montar e desmontar equipamentos (palco, barracas, etc.) em festas e feiras;
- Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

9 – Forma e prazo de apresentação candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento do formulário, disponível no sítio oficial deste Município (<https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/formularios>); Nos termos do art.º 13º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas deverão ser apresentadas e efetuadas em suporte eletrónico para o e-mail, geral@cm-ferreiradozezere.pt, devendo ser enviado apenas um ficheiro PDF. Em caso de impossibilidade da candidatura ser enviada por e-mail, poderá excecionalmente ser apresentada em formato de papel dentro do prazo fixado, podendo ser entregues pessoalmente ou remetidos pelo correio, até ao termo do prazo estabelecido, para a Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, Praça Dias Ferreira, n.º 38, 2240-341 Ferreira do Zêzere.

9.1 – Na candidatura deverá constar a seguinte documentação:

- a) Formulário de candidatura, devidamente assinado e datado, de preenchimento obrigatório;
- b) Curriculum vitae atualizado, detalhado e assinado;
- c) Fotocópia dos documentos comprovativos das declarações prestadas no curriculum vitae;
- d) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- e) No caso dos candidatos detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste:
 - I. A modalidade de relação jurídica de emprego;
 - II. A posição e nível remuneratório detido;
 - III. A carreira/categoria e respetiva antiguidade;
 - IV. Descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato;

V. Menções qualitativas e quantitativas obtidas no âmbito da Avaliação do Desempenho nos últimos três biénios.

f) Caso um dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos seja a Avaliação Curricular, deverão ser ainda apresentados, currículo profissional detalhado e atualizado, documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais (onde constem inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas), detidas pelo candidato.

g) Os candidatos portadores de deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata), devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

9.2 – Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

9.3 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9.4 – A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas d) e f) do item 9.1, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

9.5 – Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

10 – Métodos de Seleção: nos termos do art.º 17º. da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36º da Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, são aplicados os seguintes métodos, consoante os universos.

10.1 – No caso de candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade

23

caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.2 – No caso de candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído e não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

- a) Prova de Prática de Conhecimentos (PPC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.3 – Os candidatos referidos no ponto 10.1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

10.4 – Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

10.5 – A Avaliação Curricular (AC) 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 - 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, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, 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 ao posto de trabalho concursado, efetuada nos últimos 5 anos, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 biénios de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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

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



Em que:

AC = Avaliação curricular;

HAB = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

10.5.3 - Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HAB) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

I. Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores;

II. Habilitação de grau superior à candidatura – 20 valores.

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

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores;

- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores;

- Entre 30 a 39 horas de formação – 16 valores;

- Entre 20 a 29 horas de formação – 14 valores;

- Entre 10 e 19 horas de formação – 12 valores;

- Menos de 10 horas de formação – 10 valores;

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores;

- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:

Até um ano – 2 valores;

De 1 a 2 anos – 4 valores;

De 2 a 3 anos – 6 valores;

De 3 a 5 anos – 8 valores;

Mais de 5 anos – 10 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores;
- 3 menções de desempenho adequado – 10 valores;
- 1 menção de desempenho relevante e 2 adequados – 14 valores;
- 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 16 valores;
- 3 menções de desempenho relevante – 18 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 10 valores.

10.6 – A entrevista de avaliação de competências destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

10.6.1 - As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso são as seguintes, assim como as respetivas ponderações:

| N.º | Competência | Percentagem |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1 | Realização e orientação para resultados - <ul style="list-style-type: none">• Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas | 20 % |
| 3 | Conhecimento especializados e experiência - <ul style="list-style-type: none">• Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades | 15 % |

2/3

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4 | Organização e método de trabalho - • Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica | 15 % |
| 10 | Otimização de recursos - • Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade | 15 % |
| 11 | Iniciativa e autonomia - • Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas | 15 % |
| 14 | Orientação para a segurança - • Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais | 20 % |

10.7 – A Prova Prática de Conhecimentos (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

10.7.1 – A Prova Prática de Conhecimentos terá a duração de 45 minutos e consistirá numa prova de limpeza e desobstrução de valetas, bem como execução ou comporberma, a prova terá a seguinte ponderação:

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|------|
| • Escolha de equipamentos de trabalho/proteção a utilizar para o trabalho | 25% |
| • Forma e destreza no manuseamento dos equipamentos de trabalho | 25% |
| • Organização e método de trabalho e otimização dos recursos | 20% |
| • Resultado final do trabalho executado | 30% |
| | 100% |

10.8 – 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 e será efetuada por entidade exterior ao Município. Será valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, conforme nº 2 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

11 – A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

A ordenação final dos candidatos enquadrados no ponto 10.1 do presente Aviso será:

OF= 50% AC + 50% EAC

E ordenação final dos candidatos enquadrados no ponto 10.2 do presente Aviso será:

OF= 70% PPC + AP + 30% EAC

Em que:

OF = Ordenação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

12 – Critérios de ordenação preferencial - Em caso de igualdade de valoração final, serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

13 - Notificação do/as candidatos/as:

13.1 – As notificações aos/as candidatos/as, no âmbito da tramitação do presente procedimento, serão efetuadas nos termos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, ou seja, preferencialmente através de correio eletrónico, sendo que, nos

casos em que tal não seja possível ou adequado, serão feitas nos termos do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

13.2 – A audiência prévia deverá ser efetuada através do preenchimento de formulário tipo, disponível na página eletrónica do Município de Ferreira do Zêzere, <https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/formularios>, na área Recursos Humanos.

14 – Publicitação de resultados - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da sede do Município de Ferreira do Zêzere e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal>, na área Recursos Humanos, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

15 – Publicitação da lista unitária de ordenação final - Será afixada, após homologação, em local visível e público das instalações deste Município; disponibilizada na página eletrónica do Município de Ferreira do Zêzere, em <https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal>, na área Recursos Humanos e será ainda publicada, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, informação sobre a sua publicitação nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

16 – Em cumprimento do estabelecido na alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP, o recrutamento inicia-se pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados/as em situação de requalificação e, esgotados/as estes/as, dos/as restantes candidatos/as e é efetuado de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, conforme o artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

17 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método são publicitados na página eletrónica do Município, em

<https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal>, na área Recursos Humanos.

18 – Composição do júri:

Presidente: Maria Madalena Ribeiro Amaro Batista – Chefe da Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito;

1º Vogal Efetivo: Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática;

2º Vogal Efetivo: Hermano de Matos Soares – Encarregado Operacional na Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito;

1º Vogal Suplente: Pedro Nuno de Sousa Freire – Assistente Técnico na Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito;

2º Vogal Suplente: Carla Marisa da Costa Pires de Moura - Técnica Superior no Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática.

Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, o mesmo será substituído pelo 1º vogal efetivo.

19 – Igualdade de oportunidades - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos do Despacho Conjunto nº 373/2000, de 1 de março “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”.

20 – Quotas de Emprego - De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as com deficiência têm preferência em igualdade de classificação. Os/as candidatos/as com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

21 – Publicitação do Procedimento Concursal - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato; na Bolsa de Emprego Público, em <http://www.bep.gov.pt> e no sítio do Município de Ferreira do Zêzere, em [https://www.cm-](https://www.cm-ferreiradozezere.pt)

ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal, na área Recursos Humanos.

Paços do Concelho do Município de Ferreira do Zêzere, 15 de fevereiro de 2024

O Presidente da Câmara



Bruno José da Graça Gomes