

MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ZÊZERE

Câmara Municipal

Aviso

1 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro (doravante Portaria), torna-se público que, por deliberação da desta Câmara Municipal, tomada em reunião realizada a 08 de fevereiro de 2023, se encontra aberto pelo prazo de **10 dias úteis**, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (Engº Civil), do mapa de pessoal deste Município, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

2 — Não existe reserva de recrutamento interna para a ocupação do posto de trabalho em causa, pelo que o âmbito do presente recrutamento é o definido nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público”, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, por remissão do n.º 3 do artigo 2.º da referida Lei n.º 25/2017, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. Assim e de acordo com solução interpretativa uniforme, da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), datada de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, através do Despacho n.º 2556/2014, de 10 e julho de 2014, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”. Deste modo cabe a cada organismo assumir a posição da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), até que esta se encontre constituída, o que ainda não ocorreu à presente data.

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 08 de fevereiro de 2023.

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: 582, pretendendo-se que possua Licenciatura/Mestrado em Engenharia Civil.

5 — Requisitos de admissão:

Requisitos gerais: 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;

f) Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser titulares de Licenciatura/Mestrado, sendo o lugar a ocupar de grau de complexidade 3, de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 86º da LTFP.

g) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo

das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras prevista pela legislação portuguesa aplicável.

h) Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 — 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 2.º nível remuneratório da Tabela Única, a que corresponde o valor de 1.320,15 € (Mil trezentos e vinte euros e quinze cêntimos).

7 – Caracterização do posto de trabalho - De acordo com o conteúdo funcional da categoria e carreira de Técnico Superior, 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:

Exercer com autonomia e responsabilidade, funções de investigação, estudos, conceção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos seguintes domínios:

- Elaborar informações /pareceres técnicos;
- Preparar os elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos;
- Promover o lançamento e acompanhamento de empreitadas na plataforma eletrónica;
- Analisar propostas referentes a empreitas, aquisições e serviços elaboração dos relatórios respetivos;
- Fiscalizar obras;
- Conceber os projetos de estrutura e fundações, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio;



- Preparar, organizar e superintende dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes;
  - Analisar projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos;
  - Realizar vistorias técnicas;
  - Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra;
  - Executar os cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura;
  - Analisar de sinalização de trânsito
  - Promover a realização de estudos nas áreas da mobilidade, transportes, trânsito e estacionamento e gerir o sistema de controlo de tráfego;
  - Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.
- 8 – Formalização e Prazo das candidaturas: As candidaturas deverão ser submetidas no prazo de **10 dias úteis** contados a partir da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, conforme o disposto no artigo 12.º da Portaria;

8.1 – Considerando que o Município de Ferreira do Zêzere, por uma questão de eficiência, decidiu avançar com a aquisição da plataforma eletrónica para condução dos procedimentos concursais através da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, não se encontrando ainda a referida aquisição concluída, no presente procedimento concursal as candidaturas deverão ser formalizadas mediante impresso próprio fornecido aos candidatos ou retirados do site do Município o qual se encontra em <https://www.cm-ferreiradozezere.pt/mfz-municipio/recursos-humanos/formularios>, podendo ser entregues pessoalmente, 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, ou para o e-mail: [geral@cm-ferreiradozezere.pt](mailto:geral@cm-ferreiradozezere.pt), devendo, em caso de envio por e-mail, ser enviado apenas um ficheiro PDF.

8.2 – A apresentação das candidaturas conforme o disposto no artigo 13.º da Portaria, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae atualizado e detalhado;
- b) Cópia do certificado das habilitações literárias;
- c) Cópias dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo;
- d) No caso dos candidatos detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, deverá ainda ser entregue declaração atualizada, emitida pelo Serviço de Origem, a qual comprove
  - 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 no último biénio.
- e) No caso dos candidatos com deficiência, da qual resulte grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que o tenham declarado no Formulário obrigatório de Candidatura, terão de apresentar documento comprovativo dessa mesma incapacidade.
- f) Declaração assinada pelo candidato, para efeitos de tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no currículo vitae, nos seguintes termos: "Declaro que consinto o tratamento dos meus dados pessoais para o fim a que se destina este requerimento, bem como para outros fins compatíveis com as finalidades para as quais os dados pessoais foram transmitidos", e entregue com a candidatura ao procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal.

8.3 – Nos termos do disposto no nº 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

9 - Métodos de Seleção:



9.1 – De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 17.º da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho concursados, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos restantes candidatos.

9.2 - Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 9.1 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, Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências.

9.3 – 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.

9.4 - 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.

9.4.1 - 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 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

9.4.2 – 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:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

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.

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

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

i. Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores

ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

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

- Mais de 200 horas de formação – 20 valores

- Entre 160 a 200 horas de formação – 18 valores

- Entre 120 a 160 horas de formação – 16 valores

- Entre 80 a 120 horas de formação – 14 valores

- Entre 40 e 80 horas de formação – 12 valores

- Menos de 40 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:

- Relevante..... 20 valores

- Adequado..... 13 valores

- Inadequado..... 8 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 13 valores.

9.5 – 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.

9.5.1 - 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	<b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS -</b>	15 %

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</li> </ul>	
2	<p><b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.</li> </ul>	15 %
5	<p><b>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</li> </ul>	20 %
8	<p><b>INOVAÇÃO E QUALIDADE -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.</li> </ul>	20 %
9	<p><b>OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento.</li> </ul>	15 %
13	<p><b>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</li> </ul>	15 %

9.5.2 - Cada competência será valorada quantitativamente de acordo com as seguintes classificações: 0, 8, 12, 16 ou 20 valores.

9.6 - A prova 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

9.6.1 – A Prova de conhecimentos teórica, terá a duração de 90 minutos.



Legislação/documentação a consultar: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação.

Prova composta por 5 questões de escolha múltipla (10 valores) e 5 questões de desenvolvimento (10 valores).

9.7 - 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.

9.8 - Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final dos candidatos sem vínculo é para a Prova de Conhecimentos de 70%, Avaliação Psicológica (Apto / Não Apto) e para a Entrevista de avaliação de competências (30%). Para os candidatos com vínculo de emprego público a ponderação para a valoração final é para a Avaliação Curricular de 50% e para a Entrevista de Avaliação de Competências de 50%, de acordo com o disposto nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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:

**OF= 70% PC + AP + 30% EAC**

Ou

**OF= 50% AC + 50% EAC**

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

10 – 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.

11 - Notificação do/as candidatos/as:

11.1 – As notificações aos/às 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 nº 1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

11.2 – 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.

12 - 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.

13 – 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.

14 – 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.

15 - 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.

16 – 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: António Sérgio Pereira de Gouveia Campelo – Chefe da Divisão de Licenciamento e Operações Urbanísticas;

1º Vogal Suplente: Miguel Clemente - Técnico Superior na Divisão de Licenciamento e Operações Urbanísticas;

2º Vogal Suplente: Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva - Técnico 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.

17 – 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”.

18 – 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.

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

Ferreira do Zêzere, 28 de março de 2023

O Presidente da Câmara



Bruno José da Graça Gomes