Câmara Municipal de Évora

Aviso

Procedimento concursal comum para o preenchimento de postos de trabalho na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, conforme caraterização no mapa de pessoal

Nos termos do disposto no n.° 2 do artigo 33.° da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, conjugado com a alínea a) do artigo 4.° e com o artigo 11.°, ambos da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação tomada em reunião da Câmara Municipal de Évora, datada de 29/11/2023 e pelo despacho do Presidente da Câmara, datado de 15/12/2023, encontra-se aberto procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, para preenchimento de postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado para o ano 2024.

O procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante (LTFP), na sua redação atual; na Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro; na Portaria n.° 1553-C/2008, de 31 de dezembro na sua versão atualizada; no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.° 4/2015, de 7 de janeiro e demais legislação aplicável.

1 - Identificação do ato: Abertura de procedimento concursal comum para 1 posto de trabalho para a carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior, posto de trabalho de Assistente Social.

2 - Prazo de Validade: O procedimento concursal é valido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, conforme previsto no n.° 6 do art.° 25.° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro.

3 - Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Évora.

4 - O posto de trabalho de Técnico Superior- Assistente Social colocado a concurso, destina-se à Unidade de Habitação e Reabilitação Urbana e tem a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2024: Desenvolver funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científico técnicos na área das ciências sociais; Participar na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local; Desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção, de acordo com o planeamento estratégico integrado definidos para a área da respetiva autarquia local (habitação e reabilitação de edificado). Realizar

estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas do apoio social e habitacional, com especial incidência na reabilitação do edificado; Investigar os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos, dando especial ênfase aos fenómenos derivados da exclusão social (problemas habitacionais, desemprego, baixos recursos económicos, baixa literacia, etc.). Coordena processos de apoio à habitação e reabilitação de edificado (candidaturas 1° Direito/PRR/arrendamento acessível, etc.); Elaborar relatórios sociais.

4.1 - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.° 1 do artigo 81.° da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho.

5 - Posicionamento Remuneratório: Conforme o previsto no n.° 1 do artigo 38.° da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho (LTFP), o posicionamento do trabalhador recrutado será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da Categoria de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de 1 385,99 euros.

6 - Requisitos de Admissão:

6.1 - Requisitos Gerais: os previstos no artigo 17° da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:
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 que se propõe desempenhar;
d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 - Outros requisitos: Licenciatura em Serviço Social, de acordo com o n.° 1 do art.° 34.° e alínea c) n.° 1 do art.° 86.° da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

6.3 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.4 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7 - Requisitos de Vínculo: Nos termos das alíneas a) a c) do n.° 1 do artigo 35° da LTFP, podem candidatar-se:
a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

8 - Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excecionalmente procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego publico previamente estabelecida.

9 - Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Formalização de candidaturas: Os/as candidatos/as são responsáveis pela formalização da candidatura, em conformidade com a legislação atual, devendo enviar toda a documentação necessária à sua análise e avaliação, sob pena de exclusão:

a) O prazo para entrega de candidatura será de dez dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2.ª série. A publicitação integral do aviso será efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página de internet do Município de Évora (www.cm-evora.pt).

b) As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: https://recrutamento.cm-evora.pt e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

c) A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Currículo detalhado;
- Fotocópia de documentos comprovativos das habilitações literárias. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, devem apresentar obrigatoriamente e em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento dessas habilitações;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- Fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não ser considerada

10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos do nº 5 do artigo 15º da Portaria nº 233/2022 de 09/06.

10.2 - Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Évora ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), c) e d) da

alínea anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3 - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado preferencialmente o correio eletrónico.

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12 — Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios são os previstos no artigo 36° da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas (LTFP) e no artigo 5° da Portaria n.° 125-A/2019, aplicados do seguinte modo:

a) Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.° 2 do artigo 36 da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

i) Avaliação Curricular (AC)

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

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes:

- Habilitação Literárias (HL);

- Formação Profissional na área adequada às funções a desempenhar (FP);

- Experiência Profissional na área (EP);

- Avaliação de Desempenho (AD).

A classificação da Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a fórmula a seguir identificada:

Habilitação Académica (HL)

• As exigidas para o posto de trabalho (licenciatura em Serviço Social) - 18 Valores;

• de grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata - 20 valores

Formação Profissional (FP)

São considerandas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas

com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem formação relevante para o exercício das funções - 10 valores;

Com ações de formação relevante para o exercício das funções - 10 valores acrescido de:

1 valor por cada ação de 7H;

5 valores por cada ação de 7H a 14 H

8 valores por cada ação superior a 14H

Para efeito de contabilização das horas, 1 dia de formação corresponderá a 7H, exceto prova em contrário.

Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

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

Com experiência relevante para o exercício das funções - 10 valores acrescido de:

Até 3 anos - 2 valores

De 3 a 6 anos - 4 valores

De 6 a 10 anos - 6 valores

De 10 a 15 anos - 8 valores

Mais de 15 anos - 10 valores

Avaliação de Desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos 6 últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Excelente - 20 valores;

Muito Bom - 16 valores;

Bom - 12 Valores;

Necessita de desenvolvimento – 8 valores;

Insuficiente – 6 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Relevante - 20 valores

Adequado - 12 valores

Inadequado - 8 valores

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 10 valores

$$AC = \frac{HL+FP+(2*EP) +AD}{5}$$

ii) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Devendo ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2024:

1 - Orientação para resultados

2 - Orientação para o serviço publico

6 - Adaptação e melhoria continua

9 - Otimização dos recursos

10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

13 - Trabalho de equipa e cooperação.

b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.° 1 do artigo 36.° da LTFP, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);

Prova de Conhecimentos

Tem como objetivo a avaliação dos conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a desempenhar, incluindo o adequado conhecimento relacionado com a legislação em vigor.

Tipo de prova - teórica

Forma da Prova - Reveste a forma escrita em suporte papel, de realização individual, com consulta, em ambiente controlado.

Duração da Prova - 90 minutos

Temas a abordar - Nova geração de políticas de habitação, Reabilitação urbana e Fundamentos teórico metodológicos no domínio da intervenção social

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita é efetuada sob anonimato.

A prova é composta por uma única parte, versando sobre as seguintes temáticas

Legislação e Bibliografia:

Lei n.° 83/2019, de 03 de setembro, na sua versão atualizada - Lei de Bases da Habitação

Decreto-Lei n.° 81/2020 - Diário da República n.° 193/2020, série I de 2020/10/02 - Adequa os instrumentos criados no âmbito da Nova Geração de Políticas de Habitação e a Lei Orgânica do IHRU, I. P., à lei de bases da habitação, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social

Decreto-Lei n.° 37/2018 de 04 de junho na sua versão atualizada - Estabelece o 1.° Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, que visa a promoção de soluções habitacionais para pessoas que vivem em condições habitacionais indignas e que não dispõem de capacidade financeira para suportar o custo do acesso a uma habitação adequada

Portaria n.° 230/2018 de 17 de agosto na sua versão atualizada - Regulamenta o Decreto-Lei n.° 37/2018, de 4 de junho, e, em execução do n.° 4 do artigo 63.° desse decreto-lei, define o modelo e os elementos essenciais para efeito da apresentação ao Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. (IHRU, I. P.), das candidaturas à concessão de apoios ao abrigo desse programa

Decreto - Lei n.° 68/2019, de 22 de maio na sua versão atualizada- Cria o Programa de Arrendamento Acessível

Lei n.° 2/2024 - Diário da República n.° 4/2024, Série I de 2024-01-05 - O Programa Nacional de Habitação (PNH) 2022 -2026, estabelece os objetivos, prioridades, programas e medidas da política nacional de habitação

Portaria n.° 65/2019 de 19 de fevereiro na sua versão atualizada - Revisão do regime de habitação de custos controlados

Decreto-Lei n.° 309/2009 de 23 de outubro na sua versão atualizada - Regime jurídico da reabilitação urbana

CARVALHO, Maria Irene de e PINTO, Carla - Serviço Social, Teorias e Práticas, Lisboa, Pactor, 2014

ALMEIDA, José Luis de (e outros) - Competências no contexto de trabalho em Serviço social, Lisboa, Editora Humus, 2021

SOUSA, Paula de, e ALMEIDA, José Luis de- Avaliação Diagnóstica na Prática do Serviço Social, 2° edição, Lisboa, Editora Psicosoma, 2016

Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências descrito no Anexo referido no n.° 2 do artigo 88 da LTFP e de acordo com as atividades inerentes às do posto de trabalho colocado a concurso.

A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

Este método de seleção pode comportar uma ou mais fases e é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem, respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2024:

1 - Orientação para resultados

2 - Orientação para o serviço publico

6 - Adaptação e melhoria continua

9 - Otimização dos recursos

10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

13 - Trabalho de equipa e cooperação.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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

Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2024:

1 - Orientação para resultados

2 - Orientação para o serviço publico

6 - Adaptação e melhoria continua

9 - Otimização dos recursos

10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

13 - Trabalho de equipa e cooperação.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13 - A classificação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos referidos na alínea a) - 0,60 AC+0,40 EAC

Candidatos referidos na alínea b) - 0,60 PC+0,40 EAC

Serão excluídos/as do procedimento, nos termos do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos de seleção, ou fase, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Também são excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação assim fixados, será elaborada uma grelha para recolha das classificações quantitativas, atribuídas em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do art.° 19.° da mesma Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos/ás restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as.

Os/as candidatos/as serão convocados/as para a realização do(s) método(s) de seleção por uma das formas previstas no n.°1 do art.° 112° do Código do Procedimento Administrativo.

Os/as candidatos/as excluídos/as são notificados por uma das formas previstas no n.° 1 do art.° 112.° do Código do Procedimento Administrativo.

Este júri garante o cumprimento da alínea h) do art.° 9.° da Constituição, que refere «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».

14 - Composição do Júri:

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 20/09/2024, e tem a seguinte composição:

Presidente - Pedro Fogaça (Chefe de Divisão)

1°. Vogal Efetivo - Susana Mourão (Coordenadora de Unidade)

2°. Vogal Efetivo - Cristina Bernardo (Chefe de Divisão)

1°. Vogal Suplente - Telma Félix (Técnica Superior)

2°. Vogal Suplente - Maria Manuel Ascensão (Técnica Superior)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos - Susana Mourão (Coordenadora de Unidade)

15 - 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 os sistemas de valoração final do método são publicitadas no sítio da internet da entidade.

16 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Évora e disponibilizada na sua página eletrónica.

17 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Évora e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República.

18 — Critérios de ordenação preferencial

- O art°. 24°. da Portaria n°. 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.° 1 do artigo 66.° da LTFP, a saber "O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação".

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.

c) Subsistindo ainda empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no art°. 24°. da Portaria n°. 233/2022, de 9 de setembro, é aplicado o seguinte critério, aprovado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 09/06/2021:

- Candidato com menor idade;

19 – Quotas de Emprego: Em todos os concursos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

19.1 – Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

19.2 – Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

19.3 – Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o 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.

20 – Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da Câmara Municipal de Évora.

21 – 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 pelo Município de Évora, 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. O candidato poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de e-mail para o endereço eletrónico epd@cm-evora.pt.

Paços do Município de Évora, 14 e janeiro de 2025

O Presidente da Câmara

Carlos Pinto de Sá