



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

### **Aviso / Edital n.º 1**

#### **(Ata n.º 1 / Júri)**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

**(Aviso (Extrato) n.º 19960/2023, publicado no Diário da República n.º 201/2023, Série II de 2023-10-17 e na BEP - OE202310/0474)**

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com a subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 e 4 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, torna-se público que por deliberação do Executivo da Freguesia de Boticas e Granja, de 18 de Setembro de 2023, se encontra aberto o procedimento concursal comum supra referido, nos termos constantes infra.

Procedimento concursal tendente à abertura de recrutamento, para ocupação de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições de serviços operacionais externos (serviços gerais), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Considerando que o posto de trabalho referido se constitui de uma necessidade estável e permanente da Junta, tendo-se verificado um acréscimo do volume de trabalho no âmbito do seu funcionamento; Considerando que a Freguesia de Boticas e Granja, confirma a existência da correspondente vaga no mapa de pessoal da Junta, entendeu oportuno e necessário aprovar a abertura de recrutamento para o preenchimento do referido posto de trabalho;

Considerando ainda: Que não existe pessoal excedentário noutros serviços da Junta; Que de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção – Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação», previsto no artº 4º da Lei nº



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

48/2014, de 26 de fevereiro. Para os efeitos do estipulado nos n.ºs 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista nos n.ºs 4 e 5 artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, por não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição centralizada de reserva de recrutamento. Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, no que se refere aos postos de trabalho a ocupar. 1 – O presente procedimento regula-se pelo disposto na seguinte legislação: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 24-D/2022, de 31 de dezembro (aprovou a LOE 2023) e Declaração de retificação n.º 1-A/2023, de 03 de janeiro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de Dezembro; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP), todos os diplomas referidos se reportam às suas mais recentes versões vigentes. 2 - Caracterização e funções do posto de trabalho: As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 1 de complexidade funcional, “Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos”, concretizando-se nas seguintes funções específicas: - Escavar, movimentar e carregar terras manualmente ou com retroescavadora; Demolir, carregar camiões e transportar; trabalhar com roçadoura, moto serras, soprador, corta-relva e todas as máquinas inerentes à sua função de serviços gerais externos; verificar os níveis de óleo, combustível e dos sistemas hidráulicos, filtros, pneus e pontos de lubrificação, com as reposições necessárias no final de jornada; efetuar a limpeza dos equipamentos e ferramentas; trabalhos cemiteriais e de apoio



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

ao coveiro; Manutenção de espaços da via pública; Arranjos, pinturas e apoio ao armazém; Outras atividades relacionadas com os serviços prestados pela Junta de Freguesia. Essencialmente os Serviços Externos são de conservação, manutenção, beneficiação e limpeza de espaços públicos, arruamentos, caminhos vicinais, urbanizações e outros relacionados com as competências assumidas. Aplicações de diversos materiais, fitofarmacêuticos, adubos e pesticidas. Efetuar plantações e podas de árvores. Condução e utilização de veículos, máquinas e equipamentos inerentes a atividade. Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas. \_\_\_\_

A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP; 2.1 - Constituem fatores preferenciais e de verificação cumulativa, a comprovada experiência profissional no exercício efetivo das funções descritas; ser detentor de carta de Condução de veículos ligeiros; e, o conhecimento da realidade da Freguesia onde desempenhará as funções. 3 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade mínima obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; de acordo com a idade dos candidatos, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 - 4ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 - 9º ano de escolaridade; havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente para a substituição da habilitação, de acordo com o nº 2, do artº 34º da lei nº 35/2014, de 20 de Junho.

3.1 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 3.2 – Os candidatos devem possuir idoneidade para o exercício das funções em causa. 3.3 - Local de Trabalho: Qualquer dos serviços da competência da Freguesia de Boticas e Granja, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções. 4 – Requisitos de admissão - Os candidatos deverão reunir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite de apresentação das candidaturas, sob a pena de exclusão, a saber, os previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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 propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; f) Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF). 5 - Âmbito do Recrutamento: O recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público. 5.1 - 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 Freguesias idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita os procedimentos. 6 - Posicionamento remuneratório: de acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo considera-se vir a oferecer ao trabalhador a recrutar a 1.ª posição, nível 5 da TRU, correspondente à remuneração de 769,20 € (setecentos e sessenta e nove euros e vinte cêntimos); 6.1 - Os candidatos já detentores de vínculo contratual por tempo indeterminado deverão prévia e obrigatoriamente — na fase de candidatura — informar esta Autarquia do posto de trabalho que ocupam e da sua posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 6.2 - Caso o candidato admitido detenha vínculo contratual por tempo indeterminado com posição remuneratória superior à mencionada no presente aviso, a aceitação dessa posição remuneratória superior pela Freguesia de Boticas e Granja aquando da afetação, fica dependente de disponibilidade orçamental. 7 – O prazo para apresentação de candidaturas será de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; 8 – Forma de apresentação: As candidaturas serão apresentadas sob a forma de suporte de papel, acompanhado com os elementos necessários, designadamente o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, nos termos do artigo 13.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e dos artigos 104.º e ss, do CPA, disponível na página da Internet da Freguesia de Boticas e Granja em <https://www.cm-boticas.pt/freguesias/default.php?id=4> ou obtido no horário de atendimento na secretaria da Junta de Freguesia, a entregar presencialmente no mesmo local, ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Freguesia de Boticas e Granja, Rua Dr. Figueiredo Guerra, n.º 4, 5460 328 Boticas, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidatura; devendo ainda a candidatura ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: Declaração



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

de consentimento no âmbito do RGPD (disponível juntamente com o formulário tipo), fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, fotocópia do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda duas páginas A4 datilografadas, devidamente datado e assinado, bem como, e no caso de os candidatos possuírem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção referidos na alínea a) do ponto 9.1, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três biénios, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública. O documento é reportado ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas. 8.1 – Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude desta Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos associados a este tipo de comunicação; não podendo ainda esta Autarquia assegurar a receção de todas as candidaturas, uma vez que existem endereços de correio eletrónico que os servidores de email não aceitam e enviam para Spam, logo não se consegue garantir a sua fiabilidade. 8.2 - O preenchimento incorreto por parte do candidato, do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada incompleta será da inteira responsabilidade do candidato, podendo impossibilitar a Freguesia de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal. 8.3 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 8.4 - Para efeitos das alíneas a) e b), do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina: a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação; b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. 8.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei; sendo ainda que a apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 8.6 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados. 8.7 – Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão. 9 - Para efeitos de definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar neste procedimento concursal comum, delibera-se o seguinte: 9.1 - Para a generalidade dos candidatos, é deliberado por unanimidade, nos termos do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente versão, e do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte: a) Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, os métodos de seleção são Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; b) Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (de âmbito teórico) e Avaliação Psicológica, complementadas com Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 1 e n.º 4, do artigo 36.º, da LTFP. - Prova Conhecimentos (PC), assumir a natureza teórica, de carácter eliminatório e de realização individual, efetuada em suporte de papel, visando avaliar os níveis de cultura geral, os conhecimentos profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com os seguintes programas de prova previstos. a) O enquadramento legal do trabalhador integrado na carreira de assistente operacional; b) A forma de realizar atividades/tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; c) As relações de cooperação com os diversos agentes da comunidade. - Legislação e documentação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Constituição da República Portuguesa; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada. 10.1 - Para a realização da prova teórica escrita com a duração total de 60 minutos, a Legislação e documentação apenas pode ser consultada em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e / ou eletrónico. 11 - Avaliação Psicológica (AP): A 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão quantitativa na fórmula de classificação final



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

dos métodos de seleção. 12 - A Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): Visa avaliar de uma 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, de relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido para o posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com especial enfoque nos seguintes parâmetros. a) Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: i. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. ii. Responde com prontidão e com disponibilidade. iii. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. iv. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. b) Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: i) Procura atingir os resultados desejados. ii. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. iii. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. iv. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. c) Otimização de recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: i. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. ii. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. iii. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. iv. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade. c) Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: i. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. ii. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade. iii. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. iv. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada 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. Em que: Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência; Bom - Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência; Suficiente - Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência; Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência; Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência. 13 - A ordenação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos dos n.ºs 1 e 4, do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = PC (50\%) + AP (Apto) + EAC (50\%)$  - Em que: OF - Ordenação final; PC - Prova de conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 14 - Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competência (EAC). 14.1 - A Avaliação Curricular (AC): aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HAB) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = HAB (10\%) + FP (40\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$  - Em que: AC – Avaliação Curricular; HAB – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. 14.1.1 - A Avaliação Curricular (AC) integra os



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

seguintes elementos. Habilitações Académicas (HAB): Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade - 18 valores; Habilitações académicas escolaridade superior à mínima obrigatória de acordo com a idade - 20 valores.

14.1.2 - Formação Profissional (FP): Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam as formações diretamente com o desempenho da função. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidatura: Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 0 Valores; Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover: Até 100 horas - 12 valores; >100 horas e < 200 horas - 13 valores; >200 horas e < 500 horas 17 valores; > 500 horas 20 valores. a) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente aplicar as referidas grelhas; b) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 4 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; 14.1.3 - Experiência Profissional (EP): Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, ou seja serviços da Administração Autárquica, a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma: Sem experiência profissional — 0 valores; Menos de três anos — 10 valores; Entre três e dez anos — 18 valores; Mais de dez anos — 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. Avaliação de Desempenho (AD): Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: Mérito Excelente: 20 valores; Desempenho Relevante: 16 valores; Desempenho Adequado: 12 valores; Desempenho Inadequado: 0 valores; Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato: 10 valores.

14.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aplicar-se-á o previsto no ponto 12 deste procedimento concursal.

15 - A ordenação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ .

16 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem,



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. 17 - De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no n.º 4 do mesmo artigo. 18 - Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 19 – A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º, da Portaria n.º 23/2022, de 09 de setembro. 20 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada, nos termos do n.º 4, do artigo 25º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia de Boticas e Granja, Rua Dr. Figueiredo Guerra, n.º 4, 5460 328 Boticas e na página eletrónica da Freguesia em <https://www.cm-boticas.pt/freguesias/default.php?id=4>. 21 - As notificações dos/as candidatos/as serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 22 – A audiência dos interessados é feita nos termos previstos nos artigos 121.º e ss, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e no artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 23 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2019 de 09 de setembro, o aviso será publicado no Diário da República por extrato, acessível na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e no sítio da Internet da Junta de Freguesia em <https://www.cm-boticas.pt/freguesias/default.php?id=4>, para consulta a partir da data da publicação na BEP. 24 - 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 publicitadas no sítio da Internet da Junta de Freguesia, sob a forma de aviso / edital, contendo o conteúdo integral deliberado nas referidas atas. 25 – Em observância ao estabelecido no n.º 5, do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, constituir-se-á reserva de recrutamento interna. 26 - O



## **FREGUESIA DE BOTICAS E GRANJA**

procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em causa e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

27 – Quota de emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato /a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional. 28 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove, ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 29 – Composição e identificação do Júri, nos termos do previsto no artigo 8.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que assegura as competências previstas no artigo 9.º, da mesma Portaria: Presidente: José Carlos Monteiro da Silva; 1º Vogal Efetivo: Maria Lúcia Marques Moreno da Silva; 2º Vogal Efetivo: Manuel Brandão Braga. O presidente do júri é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva. 30 - Assiste ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito dos procedimentos concursais, no âmbito das suas competências. 31 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados: A Freguesia de Boticas e Granja informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação dos procedimentos concursais referidos no presente aviso, em cumprimento do disposto nos artigos 12.º, 13.º, 14.º, 15.º e 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. O tratamento e conservação desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 32 - Em tudo o que não esteja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

O Presidente

---

José Carlos Monteiro da Silva

A Vogal

O Vogal

---

Maria Lúcia Marques Moreno da Silva

---

Manuel Brandão Braga