



Freguesia de Campolide

Aviso

Procedimento concursal comum, para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de Recursos Humanos.

1. Torna-se público que, por deliberação de aprovação da Junta de Freguesia de Campolide em reunião de 08 de fevereiro de 2023, e nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (designada Portaria) em conjugação com o disposto nos artigos 30.º e 33.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (designada LTFP), se encontra aberto procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira geral e categoria de Técnico Superior, na área funcional de Recursos Humanos, previsto e não ocupado do Mapa de Pessoal da Freguesia.

2. Caracterização do posto de trabalho – as funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria de Técnico Superior, constante no anexo à LTFP a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho (funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, nomeadamente, pesquisa de fundamentação legal, pareceres, jurisprudência, e outros, para apoio de decisões pelo executivo no âmbito da sua atuação; apoio à elaboração/rescisão de protocolos, acordos, contratos; realização de pareceres; gestão e coordenação do processo de avaliação de desempenho – SIADAP 3; supervisão do processamento salarial; planeamento e gestão da formação interna; promoção dos atos necessários ao recrutamento de trabalhadores; gestão de seguros de acidentes de trabalho e de processos de indemnização; implementação de medidas no âmbito de medicina, higiene e segurança no trabalho, assegurando o cumprimento legal das normas aplicáveis bem como o relacionamento com entidades externas nesse âmbito; análise de requerimentos e despachos



referentes a alteração/redução de horários, licenças, abonos e outros, emitindo o devido parecer; reportes internos no âmbito da gestão de recursos humanos e externos – SIIAL, Balanço Social, INE, DGAL, entre outros).

3. Local de trabalho – instalações e área da Freguesia de Campolide, sem prejuízo de deslocações inerentes ao exercício das funções.

4. Nível habilitacional exigido – de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP, e em função do grau de complexidade 3 da carreira de Técnico Superior, é exigida Licenciatura nas áreas de Direito, Gestão ou Gestão de Recursos Humanos. O nível habilitacional exigido não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

5. Posicionamento remuneratório – a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo o posicionamento de referência a 2.ª posição e nível 16 da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o montante pecuniário de 1320,15 € (mil e trezentos e vinte euros e quinze cêntimos), sem prejuízo da norma legal existente para os candidatos titulares do grau académico de doutor (sendo neste caso o posicionamento de referência a 4.ª posição e nível 24), de acordo com a Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

6. Requisitos de admissão gerais – só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, sejam detentores dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP: nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; 18 anos de idade completos; não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

7. Âmbito do recrutamento – este procedimento concursal destina-se a qualquer indivíduo, com e sem vínculo de emprego público, podendo ser candidatos indivíduos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo determinado e candidatos sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e conforme autorizado pela Junta de Freguesia no Ato que aprovou a abertura deste procedimento concursal, mencionado no ponto 1 deste Aviso.

8. Impedimentos de admissão – para os efeitos do disposto na alínea k, do n.º 3, do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos os 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 Freguesia idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

9. Será considerado o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

10. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «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.»

11. No âmbito do disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e para os efeitos do disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, relativamente à existência de trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional, verificou-se que ainda não foi constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais) pela AML – Área Metropolitana de Lisboa e, verificou-se também, que não existem trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional nesta Freguesia.

12. Não se encontra constituída reserva de recrutamento interna na Freguesia válida para o posto de trabalho a preencher.

13. Nos termos do disposto no n.º 5 e no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria, caso a lista de ordenação final homologada contenha um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a preencher, é constituída reserva de recrutamento interna que será utilizada caso haja necessidade de ocupação de idêntico posto de trabalho, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação.

14. Perfil de Competências – as constantes na Lista de Competências da carreira de Técnico Superior, aprovada pela alínea b) do artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo essenciais para o posto de trabalho: orientação para resultados; orientação para o serviço público; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal.

15. Métodos de seleção – nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria serão aplicados os métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação



Psicológica (AP); ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos que já estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não declarem por escrito afastar a aplicação desses métodos (menção expressa no ponto 6 do formulário de candidatura). Não haverá lugar à aplicação de métodos de seleção facultativos.

15.1. Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

15.1.1. A PC terá a forma escrita, natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte papel. É permitida a consulta da legislação em suporte de papel, não anotada nem comentada, considerando as suas versões atualizadas (com todas as alterações sofridas desde a publicação inicial), não sendo permitido o uso de quaisquer equipamentos eletrónicos. A legislação a seguir mencionada encontra-se disponível no sítio da Internet do Diário da República em <https://dre.pt/>.

15.1.2. Conteúdo da PC – comportará os seguintes temas e legislação, sempre na sua redação atualizada: Constituição da República Portuguesa (Decreto de Aprovação da Constituição, Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10, alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro); Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro); Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais (Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril republicada pela Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro); Medidas de Modernização Administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril); Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto); Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública e Autárquica (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro); Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Regime de Formação Profissional na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro e Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro); Regulamentação da Tramitação do



Procedimento Concursal de Recrutamento (Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro); Regime Jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras (Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto); Proteção Social dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro e Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril); Funcionamento e esquema de benefícios da Direcção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública - ADSE (Decreto-Lei n.º 118/83, 25 de fevereiro republicado pelo Decreto-Lei n.º 234/2005, de 30 de dezembro e Lei n.º 53-D/2006, de 29 de dezembro); Regime Jurídico da Promoção da Segurança e da Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro); Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no Âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro); Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro); Estatuto do pessoal dirigente das câmaras municipais (Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto); Regulamentação da elaboração do Balanço Social na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro); Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro).

15.1.3. Duração máxima da PC – 90 minutos.

15.1.4. Parâmetros de avaliação – a prova teórica será constituída por questões de escolha múltipla, sobre temas mencionados em ponto anterior deste Aviso.

15.1.5. Classificação da PC – as questões terão valoração igual entre si, sendo o resultado final da prova classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15.2. 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.

15.2.1. A AP será realizada através de técnicas de natureza psicológica, das quais resulta uma ficha individual para cada candidato, e será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

15.2.2. Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública (DGAEP) ou, tornando-se isso inviável, de entidade especializada privada.

15.3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, através do *curriculum vitae* do candidato, os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:



15.3.1 Habilitação Académica (HA) – será considerado o nível habilitacional ou nível de qualificação certificado, devidamente comprovado e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

15.3.2. Formação Profissional (FP) – serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas com documento onde conste a respetiva duração, realizadas nos últimos 5 (cinco) anos e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Quando a duração da formação seja expressa em dias, considera-se 1 (um) dia equivalente a 6 (seis) horas. Não serão considerados *workshops*, seminários, fóruns, e eventos equiparados.

15.3.3. Experiência Profissional (EP) – será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à respetiva categoria, desde que respeitantes às áreas respetivas a que se destina o presente procedimento. Só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada, com a referência expressa do período de duração da mesma e com a discriminação das funções efetivamente exercidas.

15.3.4. Avaliação de Desempenho (AD) – será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada, de acordo com as menções previstas no SIADAP. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri prevê, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular, que será de 12 valores.

15.3.5. Parâmetros de avaliação da AC – Habilitação Académica (HA): Doutoramento – 20 valores, Mestrado – 15 valores, Licenciatura – 10 valores; Formação Profissional (FP): até 25 horas de formação – 8 valores; de 26 a 50 horas de formação – 10 valores; de 51 a 120 horas de formação – 12 valores; de 121 a 160 horas de formação – 14 valores; de 161 a 200 horas de formação – 16 valores; de 201 a 300 horas de formação – 18 valores; mais de 300 horas de formação – 20 valores; Experiência Profissional (EP): até 1 ano de experiência, inclusive – 8 valores; de 1 a 2 anos de experiência – 10 valores; de 3 a 4 anos de experiência – 12 valores; de 5 a 6 anos de experiência – 14 valores; de 7 a 8 anos de experiência – 16 valores; de 9 a 15 anos de experiência – 18 valores; mais de 15 anos de experiência – 20 valores; Avaliação de Desempenho (AD): desempenho



inadequado – 8 valores; desempenho adequado – 12 valores; desempenho relevante – 16 valores; desempenho excelente – 20 valores.

15.3.6. Classificação da AC – a classificação final 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 das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$$

Em que:

AC = Classificação da Avaliação Curricular

HA = Classificação da Habilitação Académica

FP = Classificação da Formação Profissional

EP = Classificação da Experiência Profissional

AD = Classificação da Avaliação de Desempenho

15.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso.

15.4.1. A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A classificação final da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

15.5. Utilização dos métodos de seleção – nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos.

16. Classificação e Ordenação Final – cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante no presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 ou um juízo de Não Apto num dos métodos, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado, não lhe sendo assim aplicado o método seguinte. A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será



efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, por ordem decrescente em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação de uma das fórmulas a seguir apresentadas:

16.1. $CF = 100\% PC + Apto AP$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AP = Classificação da Avaliação Psicológica

16.2. $CF = 40\% AC + 60\% EAC$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

16.3. Critérios de ordenação preferencial – em situações de igualdade de valorações entre candidatos, os critérios a aplicar serão os constantes no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios referidos, atender-se-á aos fatores Experiência Profissional em primeiro lugar e Formação Profissional em segundo, respeitantes à execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso.

16.4. As publicações dos resultados obtidos em cada método de seleção e a ordenação final dos candidatos serão efetuadas através de listas, afixadas em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e publicadas no seu sítio da Internet.

16.5. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia, publicada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

17. Prazo de apresentação das candidaturas – 10 (dez) dias úteis, contado a partir da data da publicação do Aviso por extrato na 2.ª série do Diário da República e integralmente na Bolsa de Emprego Público.

18. Formalização das candidaturas:

18.1. Devido ao facto de esta Freguesia não possuir plataforma eletrónica para o efeito, as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, mediante entrega do formulário tipo disponibilizado nos serviços administrativos (Rua de Campolide, 24B, 1070-036 Lisboa) e no



sítio da Internet da Freguesia (www.jf-campolide.pt), de utilização obrigatória sob pena de exclusão, devidamente preenchido, assinado e datado, conjuntamente com os documentos exigidos que as devem instruir.

18.2. A apresentação das candidaturas deverá ser efetuada, até ao último dia do prazo fixado, nos serviços de atendimento da Freguesia no endereço – Rua de Campolide, 24B, 1070-036 Lisboa – por um dos seguintes meios: pessoalmente, durante o horário das 09h30min às 12h30min e das 14h00min às 16h30min nos dias úteis; correio postal registado. Não serão aceites candidaturas remetidas por via de correio eletrónico.

18.3. O candidato deve identificar de forma clara e inequívoca o procedimento ao qual se candidata, mediante a indicação no formulário tipo do código da Oferta da BEP correspondente.

18.4. Documentos que devem acompanhar o formulário tipo de candidatura, para efeitos de admissão e ou avaliação dos candidatos:

18.4.1. Fotocópia do certificado da habilitação académica e profissional, em conformidade com o nível habilitacional exigido (Licenciatura), sob pena de exclusão, sem prejuízo de poderem ser entregues, de forma complementar, certificados de outros níveis habilitacionais.

18.4.2. *Curriculum vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, no qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata, e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar para apreciação do seu mérito, acompanhado de todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a concurso.

18.4.3. Documentos comprovativos das declarações constantes no *curriculum vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional (com relevância para o posto de trabalho a concurso, com a indicação do número de horas ou dias respetivos), experiência profissional (comprovativos das experiências profissionais relacionadas com o posto de trabalho a concurso, com a indicação das funções desempenhadas e do tempo de serviço efetuado) e avaliação de desempenho. A falta de apresentação dos documentos comprovativos mencionados determina a não inclusão dos elementos respetivos no método de seleção Avaliação Curricular.

18.4.4. Declaração atualizada e autenticada comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual pertence, onde conste: identificação da modalidade e determinabilidade do vínculo; carreira, categoria e



identificação da atribuição, competência ou atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso tenham existido alterações ao longo dos anos de carreira); indicação dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição, competência ou atividade (caso tenham existido alterações ao longo dos anos de carreira); posicionamento remuneratório detido pelo candidato à data de apresentação da candidatura; avaliação de desempenho, com as menções quantitativas, referente ao último período em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a concurso, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não teve avaliação nesse período com a indicação do respetivo motivo.

18.4.5. No caso de candidatos portadores de deficiência, fotocópia do documento comprovativo da deficiência que contenha o grau e natureza da mesma.

18.5. Assiste ao Júri do procedimento a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

18.6. A falta de apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão dos candidatos do procedimento ou a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria.

18.7. De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria, a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

19. Composição e identificação do Júri – Presidente – Catarina Carvalho Costa Télinhos Esteves (Técnica Superior); Primeira Vogal Efetiva, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos – Narcisa Horta Rosa (Técnica Superior); Segunda Vogal Efetiva – Ana Raquel Moreira da Silva (Técnica Superior); Primeiro Vogal Suplente – Duarte Miguel Rafael Sapeira (Técnico Superior); Segunda Vogal Suplente – Joana Cristina Dufeu Fourquet Rodrigues Lousada (Técnica Superior).

20. Haverá lugar a Audiência Prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção previstos e antes de ser proferida a decisão final.

21. Notificações dos candidatos – no âmbito do presente procedimento, nomeadamente para a aplicação de métodos de seleção, e de exclusão e realização de audiência prévia, as notificações serão efetuadas nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria.

22. Legislação aplicável – Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação



atual; Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; demais legislação complementar em vigor.

23. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente Aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, acessível em www.bep.gov.pt; na 2.ª Série do Diário da República, por extrato; e no sítio da internet da Freguesia, acessível em www.jf-campolide.pt.

22 de Junho de 2023. O Presidente da Junta de Freguesia, Miguel Belo Marques.