Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

VER TUDO

Código da Oferta:
OE202611/0712

Tipo Oferta:
Procedimento Concursal Comum

Estado:
Ativa

Nível Orgânico:
Juntas de Freguesia

Órgão/Serviço:
Junta de Freguesia de Sanguedo

Vínculo:
CTFP por tempo indeterminado

Regime:
Carreiras Gerais

Carreira:
Assistente Operacional

Categoria:
Assistente Operacional

Grau de Complexidade:
1

Remuneração:
1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5, no valor de 934,99€.

Suplemento Mensal:
0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:
Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área funcional limpeza urbana, para execução de tarefas que podem comportar esforço físico, nomeadamente, recolha de lixos, limpeza de ruas e equiparados, varredura, limpeza de papeleiras, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, apoiar em atos de desinfeção, proceder à aplicação de produtos fitofarmacêuticos quando necessário, desmatação. Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de outros equipamentos, auxiliar a execução de cargas e descargas, realização de tarefas simples, não especificas, de carácter manual ou com recurso a maquinaria específica para as necessidades a colmatar. Realizar as referidas tarefas mediante o recurso a máquinas agrícolas, como roçadoura, motosserra, trator, máquina de corte e aparo de relva, moto-enxadas, sopradores, corta-sebes, recortadores, máquina retroescavadora, entre outros, a condução e operação dos referidos equipamentos em segurança. Responsabilizar-se pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção dos mesmos. Assegurar a manutenção e limpeza de vias, parques e outros locais públicos e todos os serviços relacionados com as necessidades da autarquia não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos enquadrados em diretivas gerais bem definidas.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia de Sanguedo	1	Largo do Arraial		4535000 VILA MAIOR	Aveiro	Santa Maria da Feira

Total Postos de Trabalho:
1

Quota para Portadores de Deficiência:
0

Observações:

Relação Jurídica Exigida:
Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :
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 psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade:
Sim

Habilitação Literária:
4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:
Não

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteudos
Limpeza urbana	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos:
Foram definidos como requisitos preferenciais:
a) Carta de condução - categoria B.
b) formação na aplicação de fitofármacos;

Envio de candidaturas para:
geral@jf-sanguedo.pt ou Rua Padre David Fernandes Coelho, nº 135, 4505-644 Sanguedo.

Contactos:
256193896

Data Publicitação:
2026-11-17

Data Limite:
2026-12-02

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:
Aviso nº 28250/2026/2, 11 de novembro, na 2º série, nº 219, do Diário da República

Descrição do Procedimento:
ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.
Nos termos do disposto do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, e conjugado com os artigos 30.º e 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência da aprovação do órgão executivo em reunião de 02/02/2026, deliberada em assembleia de freguesia de 23/04/2026, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal próprio da Junta de Freguesia de Sanguedo, aprovado para o ano de 2026, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no Diário da República de extrato deste aviso e a Bolsa de Emprego Público (BEP), e nos termos seguintes:
1. Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 30.º, n.º 4, e 33.º), artigos 4.º, n.º 1, e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e na Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

2. Local de trabalho - Em toda a Freguesia de Sanguedo.
3.Posto de Trabalho: 1 (um) posto de trabalho para carreira geral e categoria de Assistente Operacional.
4. Âmbito de recrutamento:
4.1 - Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público;
4.2 - Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrem em mobilidade e/ou ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.
5.Caracterização dos postos de trabalho a prover: Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área funcional limpeza urbana, para execução de tarefas que podem comportar esforço físico, nomeadamente, recolha de lixos, limpeza de ruas e equiparados, varredura, limpeza de papeleiras, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, apoiar em atos de desinfeção, proceder à aplicação de produtos fitofarmacêuticos quando necessário, desmatação. Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de outros equipamentos, auxiliar a execução de cargas e descargas, realização de tarefas simples, não especificas, de carácter manual ou com recurso a maquinaria específica para as necessidades a colmatar. Realizar as referidas tarefas mediante o recurso a máquinas agrícolas, como roçadora, motosserra, trator, máquina de corte e aparo de relva, moto-enxadas, sopradores, corta-sebes, recortadores, máquina retroescavadora, entre outros, a condução e operação dos referidos equipamentos em segurança. Responsabilizar-se pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção dos mesmos. Assegurar a manutenção e limpeza de vias, parques e outros locais públicos e todos os serviços relacionados com as necessidades da autarquia não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos enquadrados em diretivas gerais bem definidas. De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
6. Perfil de competências:
- Orientação para o serviço público; Orientação para resultados; Análise critica e resolução de problemas; gestão de conhecimento; Iniciativa; Organização, Planeamento e gestão de projetos; Orientação para segurança e Inteligência Emocional.
7. Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no 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 Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da carreira/categoria de Assistente Operacional a que corresponde a remuneração de 934,99€.
8. Requisitos de admissão:
8.1 - Requisitos gerais - os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:
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 psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
8.2 - Nível habilitacional - Possuir a escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento:

nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1995 – 12 anos de escolaridade.
No caso dos alunos que, no ano letivo 2009/2010, se encontrem matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade.
8.3. - Foram definidos como requisitos preferenciais:
a) Carta de condução - categoria B.
b) formação na aplicação de fitofármacos;
8.4. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.
8.5. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.
9. Prazo e forma de apresentação de candidatura:
9.1. Prazo - 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso do BEP, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
9.2. Formalização de candidaturas - As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante submissão de formulário-tipo, devidamente preenchida e assinado, sob pena de exclusão, disponível na página eletrónica da autarquia www.jf-sanguedo.pt ou a disponibilizar pelos serviços administrativos da Junta. O envio da candidatura deverá ser através de correio eletrónico para endereço geral@jf-sanguedo.pt ou por correio registado com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado, para autarquia, para a morada na Rua Padre David Fernandes Coelho, nº 135, 4505-644 Sanguedo.
9.3 - As candidaturas podem ser efetuadas até às 23h59 do último dia do prazo para apresentação das mesmas.
9.4 - O formulário de candidatura deve ser acompanhado, obrigatoriamente, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:
a) Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado, do qual conste o nome, morada, contactos, incluindo endereço eletrónico, número de cartão de cidadão, número de identificação fiscal, habilitações literárias, funções que exerce, bem como as que exerceu, experiência profissional, com a indicação dos respetivos períodos de duração e atividades exercidas relevantes, assim como formação profissional detidas, com a indicação das entidades promotoras, data de frequência e duração;
b) Fotocópia do certificado de habilitações;
c) Comprovativos da experiência profissional onde conste as atividades desenvolvidas e a respetiva duração;
d) Fotocópia dos comprovativos da formação profissional frequentada, sendo que só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
e) Fotocópia da carta de condução do tipo B;
f) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência atual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa, quando se aplique.
9.5 No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:
a) a respetiva relação jurídica de emprego público;
b) carreira e categoria em que se encontra integrado;
c) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
d) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;

e) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e/ ou do n.º 2, do artigo 30º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
f) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.
9.6 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções nesta Freguesia, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri à respetiva Freguesia e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.
9.7 - 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.
9.8 - Os/as candidatos/as com deficiência, para efeitos de admissão a concurso, devem declarar, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, bem como, se for caso disso, o meio de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, conforme o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro;
9.9 - A não apresentação dos documentos previstos nos pontos 9.4 e 9.5, determinam a exclusão dos candidatos do procedimento concursal.
9.10 - A não apresentação dos comprovativos referidos nas alíneas c) e d) do ponto 9.4 determinam a não inclusão da experiência e formação, ainda que indicadas no curriculum vitae, para efeitos de avaliação curricular;
9.11 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso implica a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
9.12 - A não a apresentação desta declaração do ponto 9.5 implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.
9.13 - São motivos de exclusão do presente procedimento:
a) O incumprimento dos requisitos mencionados no aviso, sem prejuízo dos demais, legal ou regularmente previstos;
b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
c) A não comparência à prova de conhecimento, avaliação psicológica ou entrevista profissional de seleção (quando aplicável);
10 - Os métodos de seleção a utilizar:
a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
10.1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.
10.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.
10.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
10.4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
10.5 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, são aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 10, alínea b).
10.6 -Aos restantes candidatos os métodos de seleção são os referidos no ponto 10, alínea a).
10.7 - Os métodos referidos no ponto 10, alínea b) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10, alínea a), previstos no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.
10.8 - De acordo com o disposto no número 1 do art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.
Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.
11 - Classificação dos métodos de seleção:
11.1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.
A PPC será de natureza prática e oral, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, e consistirá em:
1. Normas de segurança e higiene;
2. Limpezas urbanas;
3. Manuseamento dos equipamentos e ferramentas, seguindo as normas de segurança;
4 Trabalhos no cemitério e limpeza;
Duração: 30 minutos.
Serão avaliados os seguintes parâmetros (com a respetiva pontuação):
• 1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:
5 valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas;
4 valores - Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas;
3 valores - Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas;
2 valores - Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas;
1 valor - Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas;
• 2º Parâmetro - Qualidade de realização:
5 valores - Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas;
4 valores - Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas;
3 valores - Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas;
2 valores - Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas;
1 valor - Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas;
• 3º Parâmetro - Celeridade na execução:
5 valores - Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas;
4 valores - Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas;
3 valores - Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas;
2 valores - Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas;
1 valor - Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas;
• 4º Parâmetro - Grau de conhecimentos demonstrado:
5 valores - Demonstrou elevado conhecimento das tarefas;
4 valores - Demonstrou bom conhecimento das tarefas;
3 valores - Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar;
2 valores - Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar;
1 valor - Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar.
A fórmula de cálculo da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) é: PPC= (P1+P2+P3+P4):4)x4.
11.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de

homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.
Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.
11.2.1 - A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).
11.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - As competências a avaliar na EAC foram extraídas da correspondente lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, e encontram-se descritas no ponto 6 deste procedimento. A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos e incidirá sobre as oito competências identificadas no ponto 6, sendo cada uma pontuada até ao máximo de 2,5 valores, numa escala de 0 a 2,5 valores, de acordo com os seguintes critérios:
- 2,5 valores: Demonstração muito consistente e fundamentada da competência;
- 2,0 valores: Demonstração clara e adequada da competência;
- 1,5 valores: Demonstração suficiente da competência;
- 1,0 valor: Demonstração reduzida da competência;
- 0,5 valores: Demonstração muito insuficiente da competência;
- 0 valores: Não demonstração da competência.

A classificação final da EAC corresponderá à soma das pontuações atribuídas às oito competências, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se aprovados os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores.
11.4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:
a) HA - Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 4,5 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 5 valores.

b) FP - Formação Profissional:
O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:
- Sem cursos ou ações - 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas - 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas - 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas - 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas - 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas - 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas.
c)Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher.
Será ponderada da seguinte forma:
- Sem experiência - 0 valores;
- Menos de um ano - 1 valor;
- Entre um e dois anos- 2 valores;

- Entre três e quatro anos - 3 valores;
- Entre cinco e seis anos - 4 valores;
- Mais de 6 anos - 5 valores;

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 anos ou biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, o júri deve definir o valor positivo a considerar quando o candidato não tenha avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, ou seja, um ponto por cada ano.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

11.5 - A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

OF = (PPC x 70%) + AP (Apto/Não Apto) + (EAC x 30%)

Em que: OF - Ordenação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

11.6 Caso sejam candidatos cujo métodos aplicados são os previstos no ponto 10 alínea b), a valoração e ordenação final será - OF = (AC x 70%) +(EAC x 30%)

Em que: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

11.7 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

11.8 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade de valoração, serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios adicionais de desempate, previamente definidos e publicitados:

a) Titularidade de carta de condução da categoria B, devidamente comprovada;

b) Maior experiência profissional comprovada no exercício de funções correspondentes ou similares às do posto de trabalho a concurso;

c) Titularidade de formação profissional específica na aplicação de produtos fitofarmacêuticos, devidamente comprovada;

d) Maior número de horas de formação profissional diretamente relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, devidamente comprovada.

12 - Composição do Júri: Presidente de Júri, Luís Manuel Pereira Santos, Presidente da Assembleia de Freguesia; 1.º Vogal efetivo, Jorge Filipe Pereira Silva, membro da Assembleia de Freguesia que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo, Maria de Fátima Oliveira Ferreira Amorim , membro da Assembleia de Freguesia, 1ºVogal suplente António Joaquim Santos Lei, membro da assembleia de freguesia; 2º Vogal suplente, Josefina Silva Sousa, suplente na Assembleia de Freguesia.

12.1 - Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

12.2 - O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental, realizado nos termos e para os efeitos dos artigos 45.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, será o designado,

devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.
13 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as: - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente correio eletrónico.
Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.
13.1 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes do formulário de candidatura.
13.2 - Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser homologada a lista.
14. Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os/as mesmos/as 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.
15. Em cumprimento da al. h) do art.º 9º 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.
16. Os dados pessoais disponibilizados pelos candidatos serão tratados exclusivamente para efeitos de tramitação do presente procedimento concursal, em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (RGPD), e demais legislação aplicável, sendo assegurados os direitos dos titulares dos dados e observados os princípios da licitude, finalidade, minimização e limitação da conservação.
17. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.
Sanguedo, 11 de novembro de 2026,
O Presidente da Junta de freguesia,
Avelino Pereira de Oliveira Fontes

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:
aprovação do órgão executivo em reunião de 02/02/2026, deliberada em assembleia de freguesia de 23/04/2026

Alterar

Voltar Imprimir para PDF Imprimir Voltar ao topo

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

Pesquisar Oferta (Oferta_Pesquisa_basica.aspx)
Pesquisar Resultados (Pesquisa_Resultados.aspx)
Listar Oferta Dirigentes Superiores (../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx)
Formulários

Bolsa de Emprego Público

Diploma (../SobreBep/Diploma.aspx)
Objetivos (../SobreBep/Objectivos.aspx)
Funcionalidades (../SobreBep/Funcionalidades.aspx)
Acessibilidade (../Acessibilidade.aspx)
Entidade Gestora (../SobreBep/EntidadeGestora.aspx)

Links Úteis

Oportunidades na UE
- Eures (https://eures.europa.eu/jobseekers_pt)
- EPSO (https://eu-careers.europa.eu/en/about-epso)

Carreiras Internacionais (http://www.carreirasinternacionais.eu)
- Instituto Diplomático (https://idi.mne.gov.pt/pt/oportunidades/carreiras-internacionais)
- EUROCID (https://eurocid.mne.gov.pt/empregos)

Org. Int. do Trabalho (https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)
OCDE (http://www.oecd.org/careers/)
Netemprego (IEFP) (https://iefponline.iefp.pt/IEFP/pesquisas/search.do?cat=ofertaEmprego)