

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE IGREJA NOVA E CHELEIROS

### Aviso (extrato) n.º 8419/2025/2

**Sumário:** Procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional.

#### **Procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, na área de jardinagem, conforme caracterização no mapa de pessoal e disposição legal**

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por despacho de 10/02/2025 do ano em curso, do Senhor Presidente da Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros, se encontra aberto procedimento concursal, com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

1 – Conteúdo funcional: Constante o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, nomeadamente: Assistente Operacional na área de Jardinagem, realização de todos os trabalhos inerentes à conservação e manutenção de espaços verdes e tratamento fitossanitário.

2 – Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória de acordo com o exigível no ano de nascimento do candidato, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 – Prazo de validade: O procedimento de concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

4 – Não podem ser admitidos ao presente procedimento concursal, 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 – Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, na sua atual redação.

6 – Local de trabalho: Área da Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros.

7 – Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão são os definidos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

8 – Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de dezembro, na sua atual redação, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para as suas Freguesias, e que a Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

9 – Âmbito do recrutamento: Para efeitos do n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, o Recrutamento far-se-á de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

10 – Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

10.1 – Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

10.2 – Forma – As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível em [www.uf-igrejanovaecheleiros.pt](http://www.uf-igrejanovaecheleiros.pt)

10.3 – A apresentação de candidatura, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias, *Curriculum Vitae*, Boletim de Vacinas, Registo Criminal atualizado, Carta de Condução da Categoria B; declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, quando exista, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

10.4 – Os candidatos a quem, nos termos do ponto 14. do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC), devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

10.5 – A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que as comprovem.

11 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

11.1 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, 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 na página da Freguesia sita em [www.uf-igrejanovaecheleiros.pt](http://www.uf-igrejanovaecheleiros.pt)

12 – Métodos de Seleção: Os métodos de seleção a utilizar são a Prova Prática de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.1 – Prova de Conhecimentos (PC) – É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma prática, com a duração de meia hora.

12.2 – Avaliação Psicológica (AP) – 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. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

12.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

13 – A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtidas no método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

14 – Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, com as necessárias adaptações, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

14.1 – Avaliação Curricular (AC) – É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

14.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

14.3 – A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

15 – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguinte.

16 – Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).

17 – Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

18 – Composição do júri:

Presidente: Ana Sara Henriques Felício Costa, Assistente Técnica;

Vogais efetivos: Assistente Técnica Rosa Maria Tavares, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte;

Vogais suplentes: Assistente Técnica Eunice Isabel da Silva Franco Gonçalves e o Assistente Operacional Manuel Baltazar Farelo Calisto.

19 – A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação. Os resultados obtidos no método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da sede da União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

20 – Posicionamento remuneratório – Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o posicionamento dos trabalhadores recrutados terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 5, da Categoria de Assistente Operacional, no valor de 878,41€, acrescido do respetivo subsídio de turno, se aplicável.

21 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual redação, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

21.1 – No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

23 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato na página eletrónica da Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros a partir da presente publicação.

19 de março de 2025. – O Presidente da Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros, Tiago Manuel Ferreira Alves.

318848048