



Ponte de Lima

AVISO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico/a - previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima para o ano de 2026 -, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Obras Particulares (referência A) e Divisão de Estudos e Projetos (referência B).

Nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada «LTFP», aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e na alínea a) do n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e atendendo à deliberação da Câmara Municipal, datada de 7 de julho de 2026, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal para o ano de 2026, na carreira/categoria de Assistente Técnico/a, conforme a seguir se discrimina:

- **Referência A:** um posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico, para o exercício de funções na Divisão de Obras Particulares;
- **Referência B:** um posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico, para o exercício de funções na Divisão de Estudos e Projetos.

1 - Consultas prévias:

1.1 - Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 5 da Portaria, conjugado com o disposto no n.º 6 do art.º 25.º e n.º 1 do art.º 27.º do referido diploma, declara-se não existirem reservas de recrutamento válidas no Município, para o posto de trabalho em causa, constituídas no âmbito de procedimentos concursais anteriormente desencadeados.

1.2 - Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (Lei n.º 25/2017, de 30 de maio) apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que, no caso específico da Administração Local, ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, conforme comunicação da Comunidade Intermunicipal do Alto Minho (CIM Alto Minho). Até à sua constituição e, 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 recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

2 - Legislação aplicável na sua atual redação: ao presente procedimento concursal é aplicável a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.



Ponte de Lima

3 – Publicitação do Procedimento: nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato; na BEP – Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica do Município de Ponte de Lima, em <https://recrutamento.cm-pontedelima.pt/>.

4 - Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.ºs 5 e 6, do artigo 25.º da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se reservas de recrutamento sempre que as listas de ordenação final contenham um número de candidatos/as aprovados/as superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

5 - Local de Trabalho: Área do Concelho de Ponte de Lima.

6 - Identificação e caracterização dos postos de trabalho a ocupar: funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

7 - A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

8 - Posicionamento remuneratório: considerando o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a remuneração de referência é de 1035,63€ (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória e nível 7 da Tabela Remuneratória Única, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro.

9 – Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os/as candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar prévia e obrigatoriamente o Município de Ponte de Lima, da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico funcional de origem.

10 - Âmbito do recrutamento:

10.1 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores/as com ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na redação atual.

10.2 - Não podem ser admitidos candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 - Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP. Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, satisfaçam os requisitos abaixo descritos.



Ponte de Lima

11.1 – Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 Anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

11.2 – Os/as candidatos/as são dispensados/as da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no ponto 11.1, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário tipo de candidatura, no local próprio para o efeito, que reúnem os referidos requisitos, sob pena de exclusão.

12 – Requisitos específicos:

12.1 - Nível habilitacional exigido: 12.º ano ou curso que lhe seja equiparado, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13 – Formalização da candidatura:

13.1 - Prazo da candidatura: 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da data da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). A apresentação da candidatura fora do prazo atrás estipulado determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal.

13.2 – Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, através dos serviços *online* deste Município. Para o efeito, deverão os candidatos proceder ao preenchimento do formulário, bem como ao carregamento dos respetivos anexos, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, acessível através do endereço <https://recrutamento.cm-pontedelima.pt>. Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel ou por correio eletrónico.

13.3 - Documentos Exigidos:

A candidatura deverá ser constituída com o respetivo formulário e documentos a seguir indicados, sob pena de exclusão:

- a) Certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

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, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto;

- b) Currículo profissional devidamente atualizado, datado e assinado, acompanhado dos certificados de formação profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso e frequentada nos últimos 3 anos e/ou experiência profissional, mencionadas no currículo, sob pena de não serem consideradas;

- c) No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as condições necessárias para a adequada adaptação dos métodos de seleção às suas capacidades de comunicação e expressão. A apresentação do Atestado



Ponte de Lima

Médico de Incapacidade Multiuso poderá ser solicitada pelo Júri, quando necessária para confirmação da situação declarada, nos termos do Despacho Conjunto n.º 1006/2001, de 21 de setembro;

d) Os/as candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público deverão ainda apresentar declaração atualizada emitida pelo serviço de origem, da qual conste: a natureza da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira/categoria de que é titular, o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa, a posição remuneratória em que se encontra, a indicação precisa dos anos, meses e dias de trabalho, e a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

13.4 – Os/as candidatos/as podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, sendo as falsas declarações prestadas punidas nos termos da lei.

13.5 – Os/as candidatos/as que exerçam funções na Câmara Municipal de Ponte de Lima ficam dispensados/as de apresentar a declaração emitida pelo serviço público mencionada na alínea d) do ponto 13.3, conforme artigo 116.º do Código do Procedimento Administrativo.

13.6 - Na apresentação da candidatura por meios eletrónicos a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, devendo o/a candidato/a guardar o respetivo comprovativo.

13.7 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do disposto no artigo 15.º da Portaria.

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

14 - Métodos de Seleção:

14.1 - Nos termos do disposto no artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

14.2 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção e, bem assim, a respetiva valoração:

- Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar à generalidade dos candidatos.

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP), a aplicar aos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

14.2.1 Face ao exposto, nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção e, bem assim, a respetiva valoração:

1 – Prova de conhecimentos (PC)



Ponte de Lima

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas e terá a duração de 2 horas (uma única fase), que poderá ser prolongada por um período máximo de 30 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A sua ponderação para a avaliação final será de 40%.

A prova de conhecimentos versará sobre a legislação/bibliografia abaixo descritas. Durante a realização da prova, os candidatos podem consultar a legislação/bibliografia, exclusivamente em suporte papel, e em versão simples (legislação não comentada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada, devendo ser tido em consideração as atualizações e alterações que eventualmente venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, podendo ser autorizada exclusivamente em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência declarada e comprovada juntamente com a candidatura.

Para realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

Conceitos, legislação/bibliografia/temáticas sobre as quais versará a prova de conhecimentos:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Princípios da ação administrativa e modernização administrativa;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Regime Geral de Prevenção da Corrupção;
- Código de Conduta do Município de Ponte de Lima;
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte de Lima;
- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Regulamento (UE) 2016/679 - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - execução do RGPD na ordem jurídica nacional;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro - Regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais.



Ponte de Lima

2 - Avaliação Psicológica (AP):

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria. Considerando o disposto nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção-Geral de Administração e do Emprego Público e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da Autarquia ou uma entidade privada. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da 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, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

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, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024.

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 20 minutos.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências terá uma ponderação de 60%.

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria:

- Competências transversais nucleares (CTN):
 - CTN1 - Orientação para o serviço público;
 - CTN2 – Orientação para a colaboração;
 - CTN4 - Orientação para os resultados.
- Competências transversais funcionais (CTF):
 - CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas;
 - CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados.

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (CTN1 + CTN2 + CTN4 + CTF5 + CTF10) / 5.$$

14.2.2 - Nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º da Portaria, para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou



Ponte de Lima

atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

1 - Avaliação Curricular (AC):

Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que a sua ponderação para a avaliação final será de 40%, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações académicas (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência profissional (EP);

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (40\%) + FP (20\%) + EP (40\%)$$

Em que:

1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, sendo exigido o 12.º ano de escolaridade, a valorizar da forma seguinte:

- Habilitação exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à exigida - 20 valores.

1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a seis horas e, cada semana, a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem horas de formação: 9 valores;
- Com horas de formação:
 - De 1 hora a 7 horas: 10 valores;
 - De 8 a 14 horas: 12 valores;
 - De 15 a 21 horas: 14 valores;
 - De 22 a 28 horas: 16 valores;
 - De 29 a 42 horas: 18 valores;
 - Mais de 42 horas: 20 valores.



Ponte de Lima

1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, comprove o exercício das atividades/funções exercidas, com indicação dos respetivos períodos, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional ou com experiência não relacionada com as funções inerentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso: 10 valores;
 - Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período até 2 anos: 12 valores;
 - Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 2 anos ≤ 4 anos: 14 valores;
 - Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 4 anos ≤ 6 anos: 16 valores;
 - Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período > 6 anos: 18 valores.
- Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, na Administração Local, atendendo às suas especificidades, acrescem 2 pontos à avaliação anterior, não podendo o resultado final, em caso algum, ultrapassar os 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do n.º 3 do artigo 15.º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

2 - Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024.

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 20 minutos.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências terá uma ponderação de 60%.

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria:

- Competências transversais nucleares (CTN):
 - CTN1 - Orientação para o serviço público;



Ponte de Lima

- CTN2 – Orientação para a colaboração;
- CTN4 - Orientação para os resultados.
- Competências transversais funcionais (CTF):
 - CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas;
 - CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados.

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (CTN1 + CTN2 + CTN4 + CTF5 + CTF10) / 5.$$

3 - Avaliação Psicológica (AP):

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria. Considerando o disposto nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção-Geral de Administração e do Emprego Público e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da Autarquia ou uma entidade privada. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da 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, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

15 - As valorações finais dos métodos de seleção, serão obtidas, através das seguintes fórmulas:

$$OF = (PC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

OU

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria.

17 – Atas do Júri: 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,



Ponte de Lima

são publicitadas na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, em <https://recrutamento.cm-pontedelima.pt>.

18 - Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem utilizar o formulário de audiência dos interessados (Mod.266 – Exercício do Direito de Participação dos Interessados), disponível na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

19 – Os/as candidatos/as admitidos/as serão convocados/as para a realização dos métodos de seleção preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

20 – Nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, a publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Lima e disponibilizada na página eletrónica supramencionada.

21 - A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, depois de homologada, será publicitada nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

22 - Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, caso a lista unitária de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

23 - Composição do júri:

- Referência A

Presidente: Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral

Vogais efetivos: Andreia Filipa Lemos Senra, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Anabela Rodrigues Pereira, Coordenadora Técnica na Secção Administrativa da Divisão de Obras Particulares.

- Referência B

Presidente: João Jácome Fernandes de Almeida Fornelos, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos;

Vogais efetivos: Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Andreia Filipa Lemos Senra, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, na Divisão de Administração Geral.

24 – Quotas de Emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º e do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as com deficiência têm preferência em caso de igualdade de classificação. Para o efeito, devem declarar no requerimento tipo de candidatura, 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

25 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Câmara Municipal de Ponte de Lima, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre



Ponte de Lima

homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26 – Proteção de dados pessoais: Os dados pessoais constantes da candidatura serão tratados pelo Município de Ponte de Lima para efeitos de tramitação do presente procedimento concursal, nos termos do Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD), da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e demais legislação aplicável, de acordo com a política/aviso de privacidade do Município de Ponte de Lima, disponível na respetiva página eletrónica.

Paços do Concelho de Ponte de Lima, 30 de julho de 2026,

O Presidente da Câmara Municipal

Vasco Nuno Magalhães Velho de Almeida Ferraz, Eng.º