Ponte Đ Lima

AVISO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 11 (onze) postos de trabalho do Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada «Portaria»), e atendendo à deliberação da Câmara Municipal, datada de 27 de outubro 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 11 (onze) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal para o ano de 2026, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas.

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 estarem constituídas reservas de recrutamento válidas no Município, na carreira e categoria de Assistente Operacional, por tempo indeterminado.

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, «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 e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

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 www.cm-pontedelima.pt, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

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 do posto de trabalho a ocupar: desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional de Assistente Operacional, designadamente, o desempenho de funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da respetiva unidade orgânica, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos à sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

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 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória e nível 5 da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada em anexo ao 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 por tempo indeterminado, 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 seguintes requisitos:

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 pena de exclusão se o não fizerem, sob compromisso de honra, no formulário tipo de candidatura, no local próprio para o efeito, que reúnem os referidos requisitos.

12 – Requisitos específicos:

Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º e n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nos seguintes termos:

a) 4.º Ano de Escolaridade – Para os/as candidatos/as nascidos até 31 de dezembro de 1966;
b) 6.º Ano de Escolaridade – Para os/as candidatos/as nascidos entre 01 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980;
c) 9.º Ano de Escolaridade – Para os/as candidatos/as nascidos entre 01 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994;
d) 12.º Ano de Escolaridade – Para os/as candidatos/as nascidos a partir de 01 de janeiro de 1995.

13 – Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

14 – Formalização da candidatura:

14.1 – 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.

14.2 – 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.

14.3 – 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. O/a candidato/a possuidor/a de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverá apresentar em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico das suas habilitações nos termos da legislação portuguesa aplicável;

b) Currículo profissional atualizado, redigido em língua portuguesa, datado e assinado pelo/a candidato/a, sob pena de exclusão. Os elementos constantes do currículo relativos à formação profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso, realizada nos últimos três anos, devem ser comprovados mediante a apresentação dos respetivos certificados ou diplomas. Os elementos relativos à experiência profissional devem ser comprovados mediante a apresentação de documentos emitidos pelas respetivas entidades empregadoras, designadamente declarações comprovativas das funções exercidas e dos respetivos períodos. A falta dos documentos comprovativos determina que os elementos não sejam considerados para efeitos de avaliação curricular, caso este método de seleção seja aplicável ao/à candidato/a.

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, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde;

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.

14.4 – 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.

14.5 – 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 14.3, conforme artigo 116.º do Código do Procedimento Administrativo.

14.6 – Na apresentação da candidatura por meios eletrónicos a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do currículo e demais documentos, devendo o/a candidato/a guardar o respetivo comprovativo.

14.7 – 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.

15 – Métodos de Seleção:

15.1 – Os métodos de seleção, bem como as fases que os integrem, têm caráter eliminatório, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. São excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,50 valores nos métodos de seleção expressos numa escala quantitativa, que obtenham a menção de Não apto na Avaliação Psicológica ou que não compareçam a qualquer método de seleção, nos termos legalmente aplicáveis.

15.2 – Nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, aos/às candidatos/as que não se encontrem nas situações previstas no ponto seguinte são aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC);
b) Avaliação Psicológica (AP);
c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

a) Prova de Conhecimentos:

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 70%.

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:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- 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;
- 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;
- 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 9 de setembro, Regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação, define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa.

b) Avaliação Psicológica (AP):

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:
- Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- Será 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.

c) 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 30%.

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;
  - CTF8 – Iniciativa.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024/1, 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:

$$EAC = (CTN1 + CTN2 + CTN4 + CTF5 + CTF8) / 5.$$

15.3 – Nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º da Portaria, aos/às 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, são aplicados os métodos de seleção a seguir descritos. Os/as candidatos/as abrangidos/as pelo n.º 2 do artigo 36.º da

LTFP podem, mediante declaração escrita, afastar a aplicação destes métodos de seleção, ficando, nesse caso, sujeitos aos métodos de seleção previstos no ponto 15.2 do presente aviso.

a) Avaliação Curricular (AC);
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
c) Avaliação Psicológica (AP).

a) 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 literária/académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. O Júri considera que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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:

$$AC = HA\ (25\%) + FP\ (30\%) + EP\ (45\%)$$

Em que:
- Habilitações Académicas (HA) – pondera a titularidade do nível de escolaridade exigido para o posto de trabalho a ocupar, nos termos do ponto 12 do presente aviso, a valorizar da forma seguinte:

a) Habilitação exigida – 18 valores;
b) Habilitação superior à exigida – 20 valores.

- Formação Profissional (FP) – são consideradas as ações de formação profissional concluídas nos três anos anteriores ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, que sejam diretamente relacionadas com a área funcional e as exigências do posto de trabalho, desde que devidamente comprovadas por certificado ou diploma emitido pela entidade formadora. A duração da formação é apurada com base no número de horas indicado no respetivo certificado ou diploma. Quando a duração seja indicada em dias, sem referência ao número de horas, considera-se que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. A classificação deste parâmetro, expressa numa escala de 0 a 20 valores, é atribuída em função do número total de horas de formação relevante e comprovada, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional relevante e comprovada: 9 valores;
- Com horas de formação:
  - Mais de 0 e até 7 horas: 10 valores;
  - Mais de 7 e até 14 horas: 12 valores;
  - Mais de 15 e até 21 horas: 14 valores;
  - Mais de 22 e até 28 horas: 16 valores;
  - Mais de 29 e até 42 horas: 18 valores;
  - Mais de 42 horas: 20 valores.

- 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, 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 de > 6 anos ≤ 8 anos: 18 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 > 8 anos: 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.

b) 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;
  - CTF8 – Iniciativa.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024/1, 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:

$$EAC = (CTN1 + CTN2 + CTN4 + CTF5 + CTF8) / 5.$$

c) Avaliação Psicológica:
- A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:
- Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- Será 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.

16 – As valorações finais dos métodos de seleção, serão obtidas, através das seguintes fórmulas:
a) Candidatos/as sujeitos/as ao regime geral de métodos de seleção:
OF = (PCx70%) + (EACx30%)

b) Candidatos/as abrangidos/as pelo regime de métodos de seleção previsto para as situações legalmente aplicáveis:
OF = (ACx40%) + (EACx60%)

Em que:
OF = Ordenação final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

17 – Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria.

No caso de candidato/a com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

No caso de haver candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24. Designadamente, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente:

1.º – Valoração obtida no primeiro método utilizado;
2.º – Subsistindo o empate, a classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), atendendo, sucessivamente, às classificações obtidas em cada uma das competências avaliadas, pela ordem indicada:
- 2a: CTN1 – Orientação para o Serviço Público;
- 2b: CTN2 – Orientação para a colaboração;
- 2c: CTN4 – Orientação para os resultados;
- 2d: CTF5 – Análise crítica e resolução de problemas;
- 2e: CTF8 – Iniciativa.

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

19 – Exclusão e notificação de candidatos/as: os/as candidatos/as 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, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

20 – 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 artigo 6.º da Portaria.

21 – 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.

22 – 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.

Ponte Đ Lima

23 – 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/as aprovados/as 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.

24 – Composição do júri:

Presidente: Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas;

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 Tânia Cristina Barros Antunes, Assistente Técnica na Secção de Recursos Humanos da Divisão de Administração Geral;

25 – Quotas de Emprego para pessoas com deficiência: Nos termos dos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é reservada 1 vaga, das 11 vagas postas a concurso, para candidatos/as com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, sem prejuízo do disposto no artigo 8.º do mesmo diploma. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os elementos necessários à adequação do processo de seleção às suas capacidades de comunicação/expressão, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

26 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Ponte de Lima, 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.

27 – Proteção de dados pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD, relativamente ao tratamento dos dados pessoais.

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

O Presidente da Câmara Municipal

Vasco Nuno Magalhães Velho de Almeida Ferraz, Eng.º