Ponte Đ Lima

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

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.

Aos 30 dias de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 30 de outubro de 2026, constituído por Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, na qualidade de Presidente do Júri, 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, na qualidade de vogais efetivas, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 8 do art.º 30.º e art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, «LTFP»), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e ainda com os art.º 3.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (adiante designada por «Portaria»). O presente procedimento concursal visa 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, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º da LTFP.

----------ORDEM DE TRABALHOS----------

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o Júri decidiu:

- Fixar os métodos de seleção a utilizar, além dos obrigatoriamente estabelecidos;
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderação de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- Fixar a fórmula de classificação final dos métodos aplicados;
- Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados.

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais está definido nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Ponte Đ Lima

---------- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO ----------

- As funções constam na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º, e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026, designadamente:

Desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variável; 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.

- 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.

---------- REQUISITOS ----------

Deve o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos:
- Enunciados e exigidos nos art.º 17.º e 18.º da LTFP;
- Ser titular do nível habilitacional correspondente à 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.

---------- MÉTODOS DE SELEÇÃO ----------

De acordo com o Aviso de Abertura e nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção, em função da situação jurídico-funcional dos/as candidatos/as:

A) Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Estes métodos são aplicados aos/às candidatos/as a quem seja aplicável o regime geral de métodos de seleção, bem como aos/às candidatos/as que, estando abrangidos/as pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado, mediante declaração escrita, a aplicação dos métodos de seleção previstos para essas situações.

B) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP)

Estes métodos são aplicados aos/às candidatos/as que se encontrem nas situações previstas nos n.os 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, salvo se tiverem afastado a aplicação destes métodos, nos termos legalmente previstos.

Ponte Đ Lima

A aplicação e a valoração de cada método de seleção são definidas nos pontos seguintes.

A) – Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

1 – 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;

2 – 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.

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 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.

---------- Competências transversais nucleares (CTN) ----------

1 – Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para

incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
2 – Orientação para a colaboração (CTN2): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns
3 – Orientação para os resultados (CTN4): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

---------- Competências transversais funcionais (CTF) ----------

1 – Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
2 – Iniciativa (CTF8): Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização

2.1 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 + CTF8) / 5

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas fundamentais para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:
1. Orientação para o serviço público (CTN1) – 20%;
2. Orientação para a colaboração (CTN2) – 20%;
3. Orientação para os resultados (CTN4) – 20%;
4. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) – 20%;
5. Iniciativa (CTF8) – 20%.

B) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP):

Nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º da Portaria, 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 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):

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:

1.1 – Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade do nível de escolaridade exigido para o posto de trabalho a ocupar, nos termos do ponto 12 do Aviso do presente procedimento concursal, a valorizar da forma seguinte:

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

1.2 – 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.

Ponte Đ 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, que 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 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.

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;
  - 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.

---------- Competências transversais nucleares (CTN) ----------

1 – Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
2 – Orientação para a colaboração (CTN2): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns
3 – Orientação para os resultados (CTN4): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

---------- Competências transversais funcionais (CTF) ----------

1 – Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
2 – Iniciativa (CTF8): Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização

2.1 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 + CTF8) / 5.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas fundamentais para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:
1. Orientação para o serviço público (CTN1) – 20%;
2. Orientação para a colaboração (CTN2) – 20%;
3. Orientação para os resultados (CTN4) – 20%;
4. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) – 20%;
5. Iniciativa (CTF8) – 20%.

3 – 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.

---------- MOTIVOS DE EXCLUSÃO ----------

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as:
- O incumprimento dos requisitos gerais e específicos de admissão previstos no Aviso de Abertura e na legislação aplicável;
- A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção;
- A obtenção de valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção expresso numa escala quantitativa;
- A obtenção da menção «Não Apto» no método de Avaliação Psicológica.

---------- ORDENAÇÃO FINAL ----------

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante o regime de métodos de seleção aplicável:

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.

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 candidatos/as com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, aplica-se o regime de quota de emprego previsto nos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual, sendo reservada uma vaga para estes/as candidatos/as, nos termos do referido diploma.

A ocupação da vaga reservada é efetuada nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual.

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.

---------- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES ----------

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, disponível em

Ponte Đ Lima

https://recrutamento.cm-pontedelima.pt, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel.

Nesse seguimento, o Júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, nos termos do artigo 6.º da Portaria.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do Júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.

O Júri,

(Carlos Alberto Azevedo Lima)

(Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

(Tânia Cristina Barros Antunes)

Ponte Đ Lima	AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL
	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.

Data de Avaliação:	

Nome:	

Habilitação Académica	Valor
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores	0
Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores	

Formação - Apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área de atividade específica, devidamente comprovadas.	Valor
Sem ações de formação: 9 valores	0
Com formação: mais de 0 e até 7 horas - 10 valores	
Com formação: mais de 8 e até 14 horas - 12 valores	
Com formação: mais de 15 e até 21 horas - 14 valores	
Com formação: mais de 22 e até 28 horas - 16 valores	
Com formação: mais de 29 horas e até 42 horas - 18 valores	
Com formação: mais de 42 horas - 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto o presente concurso.	Valor
Sem experiência profissional ou com experiência não relacionada com as funções inerentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores	0
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	

AC = (HAx25%)+(FPx30%)+(EPx45%)

TOTAL AC	0

O Júri:

Ponte Đ Lima

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS				
CANDIDATO/A				**N.º ___**
COMPETÊNCIA A		**P/A**	**N.º DE INDICADORES EVIDÊNCIADOS**	**PONTUAÇÃO**
Orientação para o serviço público				0
	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA B		**P/A**	**N.º DE INDICADORES EVIDÊNCIADOS**	**PONTUAÇÃO**
Orientação para a colaboração				0
	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Reconhece a contribuição dos outros.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta contributos para os objetivos comuns.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA C		**P/A**	**N.º DE INDICADORES EVIDÊNCIADOS**	**PONTUAÇÃO**
Orientação para os resultados				0
	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA D		**P/A**	**N.º DE INDICADORES EVIDÊNCIADOS**	**PONTUAÇÃO**
Análise crítica e resolução de problemas				0
	Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA E		**P/A**	**N.º DE INDICADORES EVIDÊNCIADOS**	**PONTUAÇÃO**
Iniciativa				0
	Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
			NOTA FINAL	**0,00**