



Ponte de Lima

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para um técnico superior de comunicação, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal para o ano de 2025.

1. Para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua versão atualizada), conjugado com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, se publica o presente aviso integral na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no sítio eletrónico do Município.

1.1 Na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 10 de abril de 2025, e pela Assembleia Municipal na sua sessão de 14 de dezembro de 2024, encontra-se aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da data de publicação do presente aviso na BEP e por extrato em Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado de um posto de trabalho para um técnico superior de comunicação, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal para o ano de 2025, para o exercício de funções na Unidade de Desenvolvimento Económico e Modernização Administrativa.

2. Estes procedimentos concursais regem-se pelo disposto, nos seguintes diplomas: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; - Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (doravante designada por Portaria) e o Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

3. Âmbito de recrutamento: - Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

4. Prazo de validade: - Este procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.º 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: - As funções serão exercidas no Município de Ponte de Lima.



Ponte de Lima

6. Caracterização das funções do Posto de Trabalho de Técnico Superior de Comunicação: Em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para a unidade orgânica.

7. De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados nas carreiras, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.1. Nos termos do disposto na alínea g) e h), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria, o procedimento concursal, não se restringe a trabalhadores/as detentores/as de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

8. Posição remuneratória de referência para a categoria de Técnico Superior é determinada de acordo com o disposto no art.º 38º da LTFP. A posição remuneratória de referência é correspondente à 1.ª posição, nível 16 da carreira e categoria de técnico superior, com a remuneração base mensal de 1.442,57€ (mil quatrocentos e quarenta e dois e cinquenta e sete cêntimos).

8.1 Em cumprimento do n.º 3, do artigo 38.º, da LTFP, os/as candidatos/as com vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente, o empregador público, do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

9. Requisitos de admissão previstos no artigo 17.º, da LTFP:

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

9.1 Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Titular de Licenciatura ou grau académico superior na área de Comunicação Social (CNAEF 321 Jornalismo e Reportagem) ou Jornalismo (CNAEF 321 Jornalismo e Reportagem).

9.2 Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: - Apenas poderá ser candidato/a aos Procedimentos Concurrais, quem seja titular do nível habilitacional. Os/as candidatos/as possuidores 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.

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



Ponte de Lima

10. Formalização das candidaturas: 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e Bolsa de Emprego Público. As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em www.cm-pontedelima.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas.

Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

10.1 As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022.

10.2 Informa-se ainda, que a publicitação integral do procedimento concursal, também será disponibilizada em www.cm-pontedelima.pt, Concursos de Pessoal.

10.3 A candidatura deverá ser acompanhada:

- a) do certificado de habilitações e Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com as datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, redigidos em português;
- b) Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro, nos termos do ponto 9.2, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não ser considerado

10.4 Os candidatos com vínculo de emprego público, a que se refere o n.º 2 do art.º 36º da LTFP, devem anexar, para além dos documentos referidos, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido n.º 2, os seguintes documentos:

- a) declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: A modalidade da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória;
- b) certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae;

10.5 No caso dos/as candidatos/as com deficiência, deverão apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários de modo a garantir, que no processo de seleção dos/as candidatos/as com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;



Ponte de Lima

11. Nos termos do n.º 5, do artigo 15.º, da Portaria, a não submissão/apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentar os mesmos, determina:

- A exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
- A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

12. Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar, nos termos da lei penal.

13. Métodos de Seleção Obrigatórios.

13.1 - 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:

a) Prova de Conhecimentos (PC) – Técnico Superior - Natureza e valoração: 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, numa só fase, com consulta da legislação geral e/ou específica, desde que não anotada, efetuada em suporte de papel, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, com a duração de duas horas, que poderá ser prolongada por um período máximo de 30 minutos. A prova de conhecimentos 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 60%, e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos;

- Legislação recomendada à realização da Prova de Conhecimentos, para o procedimento concursal de Técnico superior de comunicação, versa sobre as seguintes matérias e documentos legais:

- A. Direitos e Deveres dos Trabalhadores em Funções Públicas
- B. Procedimento administrativo
- C. Comunicação Institucional e Organizacional
- D. Redação e Produção de Conteúdos
- E. Comunicação Digital e Redes Sociais

Legislação/Bibliografia recomendada:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;



Ponte de Lima

- Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro - Lei de Imprensa, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 78/2015, de 29 de julho;
- Código dos Direitos de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 63/85 de 14 de março;
- Código Deontológico do Jornalista;
- Neiva Santos de Oliveira, F. (2018). Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. *Media & Jornalismo*, 18(33), 61-74;
- Brandão, N. G. (2018). A comunicação interna estratégica como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de engagement nas organizações. *Media & Jornalismo*, 18(33), 91-102;
- Marques, V. (2022). *Marketing Digital de A Z*. Digital 360;
- Guia de Apoio à Comunicação Interna nas Entidades Públicas, na sua redação atual, disponível em <https://eportugal.gov.pt/pt/noticias/divulgacao-de-guias-para-trabalhocolaborativo-na-administracao-publica>;
- Custódio Oliveira, (Omnisinal - communication, 2012). Governar é Comunicar, nomeadamente os temas: "O papel da comunicação na governação (nacional e autárquica)" e "Especificidades da comunicação municipal".

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar os documentos acima mencionados em suporte papel, em versão simples (não anotada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. A utilização de aparelhos eletrónicos pode ser autorizada em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência declarada e comprovada juntamente com a candidatura.

b) 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; - A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, 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): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é realizado e



Ponte de Lima

valorado, nos termos da alínea d), do artigo 17.º e n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria, e a sua ponderação, para a avaliação final, será de 40%.

São competências avaliadas no método de seleção e que se consideram essenciais para o exercício da função:

- Orientação para os resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- Análise crítica e Resolução de Problemas;
- Iniciativa.

Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

13.2 Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP e dos artigos 17º e 21º, 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:

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 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, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 60%. A classificação final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$- AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadradas nas áreas de educação e formação exigias para a admissão de candidatos (CNAEF 321) e de acordo com a seguinte classificação:

Doutoramento - 20 valores

Mestrado - 16 valores

Licenciatura - 12 valores



Ponte de Lima

- Formação Profissional (FP) - é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação 20 valores

Mais de 100 até 200 horas de formação 16 valores

Mais de 50 até 100 horas de formação 14 valores

Mais de 24 até 50 horas de formação 12 valores

Até 24 horas de formação 10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

- Experiência Profissional (EP) - é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço 20 valores

Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço 16 valores

Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço 14 valores

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço 12 valores

Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço 10 valores

Até 1 ano de tempo de serviço 8 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 nº 3 do artigo 15º 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.

- Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente 20 valores

Desempenho Muito Bom 18 valores

Desempenho Bom 14 valores



Ponte de Lima

Desempenho Regular 12 valores

Desempenho Inadequado 8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores

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. Este método é realizado e valorado, nos termos da alínea d), do artigo 17.º e n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria, e a sua ponderação, para a avaliação final, será de 40%.

São competências avaliadas no método de seleção e que se consideram essenciais para o exercício da função:

- Orientação para os resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- Análise crítica e Resolução de Problemas;
- Iniciativa.

Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

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;
- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, 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.

13.3 Opção por métodos de seleção: Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º, da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser



Ponte de Lima

afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as, ou seja, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências.

13.4. As valorações finais dos métodos de seleção, serão obtidas, através das seguintes fórmulas:

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

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

OU

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

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

14. Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

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

16. 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 publicitados na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

17. 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, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

18. Nos termos do n.º 1 do artigo 22º 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 sua página eletrónica.



Ponte de Lima

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

20. Composição do Júri:

Presidente – Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral.

Vogais efetivos, Dr.ª Maria José Pereira Lopes Abreu, Técnica Superior no Serviço de Comunicação e Eventos, da Unidade de Estratégia e Modernização Administrativa e Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, ambos da Câmara Municipal de Ponte de Lima.

21. Em conformidade com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, tendo-se tido em conta o n.º 1, do artigo 9.º, da Portaria, e considerando-se, de que não dispõe a Câmara Municipal, de meios técnicos com competências adequadas, para a aplicação do método de seleção, a Avaliação Psicológica, o Júri socorrer-se-á de Entidades Pública ou Privada na realização do método de seleção, Avaliação Psicológica.

22. Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um/a candidato/a com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

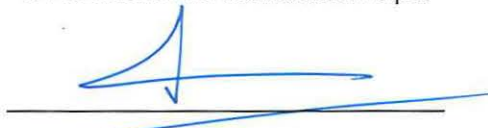
23. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, 1 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

24. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

25. Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

Paços do Concelho de Ponte de Lima, 17 de julho de 2025,

O Presidente da Câmara Municipal



Vasco Ferraz, Eng.º