



Ponte de Lima

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 15 (quinze) 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 a termo resolutivo certo.

Aos 17 dias do mês de março 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 17 de março de 2026, constituído por Eng. Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª 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 Sr.ª 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, conjugado com as alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57.º do mesma lei, na parte que respeita à fundamentação da celebração de contratos de trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo, e ainda com os art.º 3.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (adiante designada por «Portaria»). O presente procedimento concursal visa, nos termos das alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57.º da LTFP, assegurar necessidades urgentes de funcionamento da entidade empregadora pública e fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade, conforme mapa de pessoal vigente.

-----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



Ponte de Lima

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. -----

----- 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 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. -----

- 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.ºs 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, os métodos de seleção aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos do artigo 36.º conjugado com o n.º 5 do art.º 56.º da LTFP, são eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- Avaliação Curricular (AC); -----
- Entrevista de Avaliação das Competências (EAC). -----

1 - Avaliação Curricular: -----

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



Ponte de Lima

funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São avaliados os elementos enunciados nos pontos 1.1, 1.2 e 1.3. -----

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

- a) Habilitação exigida - 18 valores;
- b) 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.

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, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: -----

- Sem experiência profissional: 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



Ponte de Lima

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: 20 valores. ----

1.4 - A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, conforme a seguinte fórmula: -----

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

Em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FM = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional. -----

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%. -----

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 na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. -----

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. -----



Ponte de Lima

----- 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: -----

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

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%. -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----



Ponte de Lima

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos. -----

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

O Júri deliberou não definir um método facultativo. -----

MOTIVOS DE EXCLUSÃO -----

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----

- O incumprimento dos requisitos gerais e especiais 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 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21.º da Portaria; -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é de carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

ORDENAÇÃO FINAL -----

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%AC + 60\%EAC$$

Em que OF = Ordenação Final; 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 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; -----



Ponte de Lima

2.º - Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método (Entrevista de Avaliação de Competências), aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial: -----

- 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, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

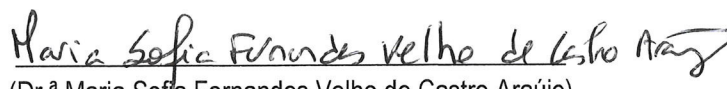
Nesse seguimento, o Júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, nos termos do n.º 6 da Portaria.--

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----


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

O Júri,


(Eng. Carlos Alberto Azevedo Lima)


(Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)


(Sr.ª Tânia Cristina Barros Antunes)

 Ponte de Lima	AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL
	Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 15 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas

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: 1 hora a 7 horas - 10 valores	
Com formação: 8 horas a 14 horas - 12 valores	
Com formação: 15 horas a 21 horas - 14 valores	
Com formação: 22 horas a 28 horas - 16 valores	
Com formação: 29 horas a 42 horas - 18 valores	
Com formação: mais de 42 horas - 20 valores	

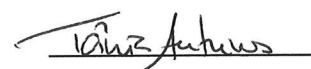
Experiência Profissional - Correspondente ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto o presente concurso.	Valor
Sem experiência profissional - 10 valores	0
Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de 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 > 6 anos - 20 valores	

$$AC = (HAX25\%)+(FPx30\%)+(EPx45\%)$$

TOTAL AC	0
-----------------	----------

O Júri: 





ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - 15 ASSISTENTES OPERACIONAIS - DIVISÃO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS			
CANDIDATO/A			N.º
COMPETÊNCIA A		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
			PONTUAÇÃO
Orientação para o serviço público	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 EVIDENCIADOS
			PONTUAÇÃO
Orientação para a colaboração	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 EVIDENCIADOS
			PONTUAÇÃO
Orientação para os resultados	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 EVIDENCIADOS
			PONTUAÇÃO
Análise crítica e resolução de problemas	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 EVIDENCIADOS
			PONTUAÇÃO
Iniciativa	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

