



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

R. H.  
A

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ARQUITETURA PAISAGISTA

#### ATA N.º 1

#### DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ao primeiro dia do mês de junho do ano dois mil e vinte seis, nesta Cidade de Valpaços e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os Senhores: Eng.ª Paula Cristina da Rosa Magalhães, Chefe Divisão dos Espaços Verdes no Município de Valpaços, Arq.º Rogério Paulo Azevedo Moreira Silva Gomes, Chefe de Divisão de Urbanismo e Planeamento, em regime de substituição no Município de Valpaços, e Dr. Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Diretor de Departamento de Administração Geral no Município de Valpaços, os quais constituem o Júri do concurso referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é Presidente, a fim de, no âmbito da sua competência, dar cumprimento ao estabelecido no n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, designadamente fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção relativo ao procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – Arquitetura Paisagista do mapa de pessoal do Município de Valpaços do ano de 2026, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 16 de abril de 2026 e, posteriormente, por Despacho n.º 32/2026 de 04 de maio de 2026 do Sr. Presidente da Câmara Municipal.-----

#### – Caracterização do posto de trabalho-----

O posto de trabalho de Técnico Superior – Arquitetura Paisagista colocado a concurso tem a seguinte caracterização no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2026:-----  
Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Handwritten initials in blue ink, possibly "R" and "A".

Para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, competir-lhe-á o estudo e planeamento do território e da paisagem, ordenando os diversos elementos de modo a garantir a permanência do equilíbrio ecológico e visual e tendo em consideração aspetos biológicos, estéticos, arquitetónicos, históricos, sociais, de qualidade de vida e de sustentabilidade económica; projetar espaços e estruturas verdes, estudar o equipamento mobiliário e obras de arte a implementar e realizar estudos de integração paisagística; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.-----

**– Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos**-----

Em conformidade com o suprarreferido despacho de abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar serão os seguinte:-----

### **Métodos de Seleção:**-----

Em conformidade com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP), e os artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios e respetiva valoração, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os métodos seguintes:-----

- a) Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.-----

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Avaliação Psicológica (AP)** como método de seleção facultativo.---

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP os candidatos, através de declaração escrita, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, devendo ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos, ou seja, Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

RA  
TA

Entrevista de Avaliação de Competências.-----

- **Avaliação Curricular (AC):** 1.º método de seleção obrigatório, com a ponderação de 60%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- 1- **Habilitação Académica e/ou Nível da Qualificação (HA/NQ)** certificado pelas entidades competentes; -----
- 2- **Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- 3- **Experiência Profissional (EP)** com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;-----
- 4- **Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

1.1- **Formula de Avaliação:** A fórmula a aplicar na Avaliação Curricular é a seguinte:-----

$$AC = [(HA/NQ) \times 0,20\%] + (FP \times 0,35\%) + (EP \times 0,30\%) + (AD \times 0,15\%)$$

em que:-----

- **Habilitações Académicas** será ponderado da seguinte forma:
    - **16 Valores** – Candidatos detentores de Nível Habilitacional Mínimo Exigido;---
    - **18 Valores** – Candidatos detentores de Mestrado;-----
    - **20 Valores** – Candidatos detentores de Doutoramento.-----
- Não haverá possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.-----
- **Formação Profissional** – Serão ponderadas as ações de formação, seminários e outras ações, obtidas desde os últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovadas mediante a apresentação de cópia do respetivo certificado, conforme os seguintes parâmetros: -----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

PARÂMETROS	VALORAÇÃO
SEM FORMAÇÃO	<b>8 VALORES</b>
DURAÇÃO TOTAL ATÉ 50 HORAS	<b>10 VALORES</b>
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 51 HORAS E 100 HORAS	<b>12 VALORES</b>
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 101 HORAS E 150 HORAS	<b>14 VALORES</b>
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 151 HORAS E 200 HORAS	<b>16 VALORES</b>
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 201 HORAS E 250 HORAS	<b>18 VALORES</b>
SUPERIOR A 250 HORAS	<b>20 VALORES</b>

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 35 horas, e a cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos. Não serão valoradas as ações de formação ou cargas horárias que não se encontrem expressamente indicadas.-----

- **Experiência Profissional** – Será avaliada em função do tempo de serviço efetivo prestado cujo desempenho esteja relacionado com o exercício de funções a que se candidata, conforme os seguintes parâmetros:-----

PARÂMETROS	VALORAÇÃO
MENOS DE 1 ANO	<b>8 VALORES</b>



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

*Handwritten signature*

ENTRE 1 E 2 ANOS	<b>10 VALORES</b>
ENTRE 3 E 4 ANOS	<b>12 VALORES</b>
ENTRE 5 E 6 ANOS	<b>14 VALORES</b>
ENTRE 7 E 8 ANOS	<b>16 VALORES</b>
ENTRE 9 E 10 ANOS	<b>18 VALORES</b>
MAIS DE 10 ANOS	<b>20 VALORES</b>

Apenas será considerado e contabilizado o tempo devidamente comprovado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração e a discriminação das respetivas funções. -----

- **Avaliação do Desempenho** – Em que o candidato cumpriu o executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, de acordo com os seguintes parâmetros:-----

PARÂMETROS	VALORAÇÃO
DESEMPENHO INADEQUADO	<b>8 VALORES</b>
SEM AVALIAÇÃO	<b>10 VALORES</b>
DESEMPENHO REGULAR	<b>12 VALORES</b>
DESEMPENHO BOM	<b>16 VALORES</b>



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Handwritten signature or initials in blue ink.

DESEMPENHO MUITO BOM	<b>18 VALORES</b>
MENÇÃO DE EXCELENTE	<b>20 VALORES</b>

Apenas será contabilizada a avaliação comprovada por documento idóneo que refira expressamente a avaliação final com a respetiva menção quantitativa. -----

Não serão considerados elementos que não forem documentalmente comprovados, podendo, o júri, em caso de dúvida solicitar aos candidatos os esclarecimentos/documentos necessários. -----

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – 2.º método de seleção obrigatório, com a ponderação de 40%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.-----

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 perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 Valores, na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:-----

**EAC = (OC + OMI + CO + ACRP + GC + IE) / 6** em que:-----

– **Orientação para a Colaboração (OC):** Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;-----

- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;-----

- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.-



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

RGA  
R.A.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Orientação para a Mudança e Inovação (OMI):** Capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras;-----
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade;-----
- Propõem e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

– **Comunicação (CO):** Capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos;-----
- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários;-----
- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dados pelos interlocutores.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e	$\geq 12$ e $< 15$ Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

	corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP):** Capacidade para 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.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
  - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis;-----
  - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.
--------------	---	-----------

- **Gestão do Conhecimento (GC):** Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes;-----
  - Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui;-----
  - Propõem procedimentos de captura, organização, armazenamento e acessibilidade à informação e ao conhecimento relevantes.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- **Inteligência Emocional (IE):** Capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.- Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
  - Facilita a gestão emocional em cenários complexos;-----
  - Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros;-----
  - Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa.-

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito.-----

Os candidatos que compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

- **Avaliação Psicológica (AP)** – método de seleção facultativo, visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Na realização da Avaliação Psicológica será garantido a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado em uma validade de 24 meses contados da data de 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 ou pela DGAEP.-----

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

Concluída a aplicação dos referidos métodos de seleção, a **Classificação Final (CF)** dos candidatos com aprovação em todos, será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, e é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 0,60\%) + (EAC \times 0,40\%)$$

- b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, que são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**.-----

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista da Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo.-----

- **Prova de Conhecimentos (PC)** – 1.º método de seleção com a ponderação de 60% visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza escrita, de consulta, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, sendo que terá a duração de 60 (sessenta) minutos, acrescidos de 15 (quinze) minutos de tolerância, sendo que, os candidatos portadores de deficiência têm uma tolerância de 30 (trinta) minutos.-----

A Prova de Conhecimentos (PC) será constituída por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta certa com 1 (um) valor.-----

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita, é efetuada sob anonimato, garantindo o anonimato do candidato para efeitos de correção.-----



Handwritten signature or initials in blue ink, possibly 'R.A.' or similar, located in the top right corner of the page.

## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

A prova de conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de Âmbito Geral:-----

- Constituição da República Portuguesa, na sua redação atual;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);-----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime jurídico das autarquias locais - RJAL - Anexo I);-----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP);---
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual (Código do Trabalho); ---
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual (Código do Procedimento Administrativo);-----
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual (Código dos Contratos Públicos);-----
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias).-----

Os Temas de Prova da Parte Específica versarão sobre as seguintes matérias:-----

- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro, na sua redação atual (Lei de Bases do Património Cultural);-----
- Decreto-Lei n.º 22/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual (Competências dos Municípios no Domínio da Cultura).-----

A bibliografia de suporte à realização da Prova de Conhecimentos é a seguinte:-----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);-----
- Miguel Lucas Pires, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Anotada e Comentada 5.ª Edição, Editora Almedina;-----
- Comentários à Lei n.º 75/2013 – Organização e Coordenação Alberto Álvaro Garcia; Eliana de Almeida Pinto e João Evangelista Fonseca, Editora Rei dos Livros.-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora; -----
- Fernando Gonçalves, Manuel João Alves, Vieira, Vítor Manuel Freitas, Rui Miguel Gonçalves, Bruno Correia, Mariana Violante Gonçalves, Novo Código do Procedimento Administrativo - Anotado e Comentado, Editora Almedina;-----
- Jorge Andrade da Silva, Código dos Contratos Públicos - Comentado e Anotado, Editora Almedina.-----

Durante a realização da prova escrita, será permitido aos candidatos apenas a consulta de legislação, desde que os documentos sejam impressos e não anotados ou comentados. Não será permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico, designadamente, computador, tablet, telefone ou smartphone durante a realização da prova.-----

Os candidatos que compareçam à Prova Escrita de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

**- Avaliação Psicológica (AP) – 2.º método de seleção obrigatório, sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.-----**

Na realização da Avaliação Psicológica será garantido a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado em uma validade de 24 meses contados da data de 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 ou pela DGAEP.-----

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

**- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): método de seleção facultativo, com a ponderação de 40%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----**

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

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 perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 Valores, na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:-----

**EAC = (OC + OMI + CO + ACRP + GC + IE) / 6** em que:-----

- **Orientação para a Colaboração (OC):** Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
  - Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;-----
  - Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;-----
  - Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.-

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para	< 10 Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

	uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
--	--	--

- **Orientação para a Mudança e Inovação (OMI):** Capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----  
- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras;-----  
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade;-----  
- Propõem e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Comunicação (CO):** Capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos;-----
- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários;-----
- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dados pelos interlocutores.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP):** Capacidade para 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.----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----



Handwritten signature or initials in blue ink.

## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis;-----
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Gestão do Conhecimento (GC):** Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.-----  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes;-----
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui;-----
- Propõem procedimentos de captura, organização, armazenamento e acessibilidade à informação e ao conhecimento relevantes.-----

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 12$ e $< 15$ Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 10$ e $< 12$ Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 10$ Val.

- **Inteligência Emocional (IE):** Capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.-  
Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----
- Facilita a gestão emocional em cenários complexos;-----
  - Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros;-----
  - Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa.-

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:-----

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 19$ e $\leq 20$ Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 15$ e $< 19$ Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e	$\geq 12$ e $< 15$ Val.



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

	tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito.-----

Os candidatos que compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

Concluída a aplicação dos referidos métodos de seleção, a **Classificação Final (CF)** dos candidatos com aprovação em todos, será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, e é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (PC \times 0,60\%) + (EAC \times 0,40\%)$$

**Sistema de Classificação Final:**-----

A **Classificação final (CF)** dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:-----

Candidatos referidos na alínea a) – **CF = AC X 0,60% + EAC X 0,40%**

Candidatos referidos na alínea b) – **CF = PC X 0,60% + EAC X 0,40%**

Em conformidade com a Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos.-----

É excluído do procedimento concursal o candidato:-----

- Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;-----
- Que tenha obtido um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica.-----



## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.-----

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com maior grau de habilitação académica;-----
- 2.º Candidato com a nota de classificação final da habilitação exigida mais elevada.-----

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.-----

Não havendo qualquer outro assunto a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que por todos os membros do júri vai ser assinada.-----

**O Júri,**

Paula Cristina da Rosa Cayaltes

Rogério Rebelo Aguiar Flores de Sá

Luís Manuel dos Reis Costa