

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202606/1084
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Valpaços
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1499,15
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Gerir processos de recrutamento e seleção de pessoal, promovendo o normal decurso dos procedimentos concursais; apoiar na gestão e na organização do processo de avaliação de desempenho; assegurar todo o processo relativo à formação profissional, designadamente, o levantamento e análise das necessidades de formação; elaborar pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio especializado na área cadastral e de remunerações; Gerir contratos de trabalho em funções públicas, períodos experimentais; Realizar e tratar dados estatísticos no âmbito dos recursos humanos, designadamente balanço social, formação profissional, despesas com o pessoal; resolução de problemas de integração profissional, gestão de conflitos, relacionamento intergrupar, absentismo e desmotivação

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 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 indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Não aplicável

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

Grupo Área Temática

Área Temática Ignorada

Sub-área Temática

Área Temática Ignorada

Área Temática

Área Temática Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Valpaços	1	Praça do Município	Valpaços	5430482 VALPAÇOS	Vila Real	Valpaços

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Requisito habilitacional: Em conformidade com a alínea c), do n.º1, do artigo 86.º, da LGTFP, o nível habilitacional exigido é Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, de acordo com a classificação das áreas de educação e formação CNAEF - 345, da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://valpacos.pt/pages/1087>

Contacto: 278710130

Data Publicitação: 2026-06-17

Data Limite: 2026-07-01

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 15069/2026/2, de 17 de junho

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – RECURSOS HUMANOS Nos termos e para os efeitos previstos na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Valpaços, de 16 de abril de 2026, foi autorizada a abertura de Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria de Técnico Superior - Recursos Humanos, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado: 1. Âmbito do Recrutamento: Podem ser opositores ao presente procedimento concursal candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do disposto no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. 2. Local de Trabalho: Município de Valpaços. 3. Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 16 da carreira/categoria de Técnico Superior, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a €1499,15. 4. Caracterização dos Postos de Trabalho, constante do Mapa de Pessoal em vigor: 4.1. Descrição genérica das funções: as constantes no Anexo à LGTFP a que se refere o n.º2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional - "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. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.". 4.2. Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Técnico Superior – Recursos Humanos – competir-lhe-á gerir processos de recrutamento e seleção de pessoal, promovendo o normal decurso dos procedimentos concursais; apoiar na gestão e na organização do processo de avaliação de desempenho; assegurar todo o processo relativo á formação profissional, designadamente , o levantamento e análise das necessidades de formação; elaborar pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio especializado na área cadastral e de remunerações; Gerir contratos de trabalho em funções públicas, períodos experimentais; Realizar e tratar dados estatísticos no âmbito dos recursos humanos, designadamente balanço social, formação profissional , despesas com o pessoal; resolução de problemas de integração profissional , gestão de conflitos, relacionamento intergruppal, absentismo e desmotivação. 5. Requisitos de Admissão: 5.1. Requisitos Gerais: Os referidos no artigo 17.º da LGTFP, designadamente: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 5.2. Requisito habilitacional: Em conformidade com a alínea c), do n.º1, do artigo 86.º, da LGTFP, o nível habilitacional exigido é Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, de acordo com a classificação das áreas de educação e formação CNAEF - 345, da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março. 5.2.1. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 5.3. Outros requisitos de recrutamento: Nos termos do disposto nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, podem candidatar-se ao procedimento: a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; c) trabalhadores integrados em outras carreiras; d) trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído. 5.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas. 5.5. Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 6. Forma e prazo de apresentação de candidaturas: 6.1. As candidaturas decorrem pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso a efetuar na 2.ª Série do Diário da República e deverão ser efetuadas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, através do preenchimento e submissão do formulário disponível em (<https://valpacos.pt/pages/1087>),acompanhado da seguinte documentação: a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - Os candidatos possuidores de habilitações obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração; c) No caso de trabalhadores em funções públicas, declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público estabelecida, bem como da carreira/categoria de que seja titular e da atividade que executa, da posição remuneratória que detém e do órgão ou serviço onde exerce funções; d) No caso de trabalhadores que sejam sujeitos ao método de seleção Avaliação Curricular (nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP), currículo profissional, acompanhado dos documentos comprovativos da informação relevante para a avaliação curricular, nos termos previstos da Ata n.º 1 do júri, disponível no website oficial deste Município, nomeadamente, da formação e experiência profissionais com relevância para a função a concurso, bem como, da avaliação de desempenho

relativa ao último ciclo avaliativo - a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovativo de tal facto; e) Os candidatos portadores de deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata), devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 6.2. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sempre que tal falta impossibilite a sua avaliação ou admissão. 6.3. Só serão considerados, para efeitos da aplicação do método de seleção – Avaliação Curricular, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais, bem como da avaliação de desempenho, quando aplicável, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas. 6.4. A não apresentação da declaração exigida na alínea c) do item 6.1., determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidato sem vínculo de emprego público previamente constituído, salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município de Valpaços, os quais estão dispensados da sua apresentação. 6.5. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 6.6. Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 6.7. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 7. Notificação de candidatos: Nos termos previstos no n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos serão notificados através de correio eletrónico indicado no respetivo formulário de candidatura. 7.1. O preenchimento incorreto do endereço de correio eletrónico (email), por parte do candidato, será da sua inteira responsabilidade, podendo impossibilitar o Município de Valpaços de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal. 8. Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência prévia dos interessados, com indicação da forma como poderão enviar as respetivas alegações. 9. Métodos de Seleção: 9.1. CRITÉRIOS GERAIS: • Prova de Conhecimentos – Ponderação de 60%; • Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto); • Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%. 9.1.1. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): 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:--- $CF = (PC \times 0,60\%) + (EAC \times 0,40\%)$ 9.1.2. 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, que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização, 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. 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: - Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual (Regulamenta a Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento); - Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual (Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração pública); - Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual (Estatuto do Pessoal Dirigente das Câmaras Municipais). 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; - 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. Os resultados da prova serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

9.1.3. 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.

9.1.4. 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. 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 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.

9.2. Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, 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 Entrevista de Avaliação de Competências.

- Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 60%; - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 40 %; - Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto).

9.2.1. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): 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: --- $CF = AC \times 0,60\% + EAC \times 0,40\%$

9.2.2. 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: - Habilitação Académica e/ou Nível da Qualificação (HA/NQ) certificado pelas entidades competentes; - Formação Profissional (FP) considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; - Experiência Profissional (EP) com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; - 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. Fórmula 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: - 8 Valores – Sem formação; - 10 Valores – Duração total até 50 HORAS - 12 Valores – Duração total entre 51 horas e 100 horas; - 14 Valores – Duração total entre 101 horas e 150 horas; - 16 Valores – Duração total entre 151 horas e 200 horas; - 18 Valores – Duração total entre 201 horas e 250 horas; - 20 Valores – Superior a 250 horas. 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: - 8 Valores – Menos de 1 ano; - 10 Valores – Entre 1 e 2 anos; - 12 Valores – Entre 3 e 4 anos; - 14 Valores – Entre 5 e 6 anos; - 16 Valores – Entre 7 e 8 anos; - 18 Valores – Entre 9 e 10 anos; - 20 Valores – Mais de 10 anos. 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: - 8 Valores – Desempenho Inadequado; - 10 Valores – Sem Avaliação; - 12 Valores – Desempenho Regular; - 16 Valores – Desempenho Bom; - 18 Valores – Desempenho Muito Bom; - 20 Valores – Menção de Excelente. 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.

9.2.3. 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. Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes: Nota Qualitativa: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores - 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: Excelente Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 19 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Muito Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 15 e < 19 Valores Nota Qualitativa:

Bom Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 12 e < 15 Valores Nota Qualitativa: Suficiente

Fator de Apreciação: 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 Classificação: = 10 e < 12 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente

Fator de Apreciação: 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 Classificação: < 10 Valores

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 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.

9.2.4. 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. 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.

10. 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. 11. Nos termos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento: - Os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; ou - Que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

12. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

13. Período Experimental: O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no artigo 45.º e seguintes da LGTFP. O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do procedimento, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

14. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final do procedimento concursal, constam de ata de reunião do júri, disponível no site oficial deste Município.

15. Composição do Júri: Presidente: - Dra. Sandra Maria Machado Caseiro, Técnica Superior do Município de Valpaços; Vogais Efetivos: -Dr. Cristóvão Teixeira Mesquita, Técnico Superior do Município de Valpaços; - Dr. Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Diretor de Departamento de Administração Geral do Município de Valpaços; Vogais Suplentes: -Dra. Sandra Elisabete Cunha Paredes, Técnica Superior do Município de Valpaços; - Dra. Sónia Marisa Alves Andrade, Técnica Superior do Município de Valpaços.

16. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Valpaços e publicitada na página eletrónica (www.valpacos.pt).

17. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será publicada no Edifício dos Paços do Concelho, na página eletrónica do município (www.valpacos.pt), na II Série do Diário da República (por extrato), bem como remetida a cada candidato, em conformidade com o previsto no n.º 4 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

18. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

19. São garantidas as quotas prevista no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência

devidamente comprovada. 20. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência 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, bem como os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado. 21. Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal. 17 de junho de 2026. – O Presidente da Câmara Municipal, Eng.º Jorge Mata Pires.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		