



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CALCETEIRO

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ao vigésimo nono 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.º João Carlos Afonso Durão Branco, Diretor de Departamento de Obras Municipais no Município de Valpaços, Artur António Mendes Araújo, Assistente Operacional 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 dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – Calceteiro do mapa de pessoal do Município de Valpaços do ano de 2026, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 18 de junho de 2026 e, posteriormente, por Despacho n.º 33/2026 de 25 de junho de 2026 do Sr. Presidente da Câmara Municipal.-

– Caracterização do posto de trabalho-----

O posto de trabalho de Assistente Operacional – Calceteiro colocado a concurso tem a seguinte caracterização no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2026:-----

Exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.-----

Para além das funções atribuídas aos assistentes operacionais, competir-lhe-á assegurar tarefas de construção, manutenção e conservação de passeios (lancis e calçadas), valetas em calçada, pavimentos em calçada e mobiliário urbano (balizadores, guardas de proteção entre outros); efetuar os alinhamentos necessários para uma



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

implantação correta, utilizando ferramenta adequada, adaptando-as de acordo com as necessidades de pavimentação.-----

– 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 de Conhecimentos de Cariz Prático, Avaliação Psicológica e 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



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Handwritten signature

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:
 - **12 Valores** – Candidatos detentores de escolaridade obrigatória ou curso equiparado, de acordo com a idade do candidato;-----
 - **16 Valores** – Candidatos detentores de 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado;-----
 - **20 Valores** – Candidatos detentores de habilitação de grau académico.-----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: -----

PARÂMETROS	VALORAÇÃO
SEM FORMAÇÃO	8 VALORES



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

DURAÇÃO TOTAL ATÉ 50 HORAS	10 VALORES
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 51 HORAS E 100 HORAS	12 VALORES
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 101 HORAS E 150 HORAS	14 VALORES
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 151 HORAS E 200 HORAS	16 VALORES
DURAÇÃO TOTAL ENTRE 201 HORAS E 250 HORAS	18 VALORES
SUPERIOR A 250 HORAS	20 VALORES

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	8 VALORES
ENTRE 1 E 2 ANOS	10 VALORES
ENTRE 3 E 4 ANOS	12 VALORES



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

ENTRE 5 E 6 ANOS	14 VALORES
ENTRE 7 E 8 ANOS	16 VALORES
ENTRE 9 E 10 ANOS	18 VALORES
MAIS DE 10 ANOS	20 VALORES

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	8 VALORES
SEM AVALIAÇÃO	10 VALORES
DESEMPENHO REGULAR	12 VALORES
DESEMPENHO BOM	16 VALORES
DESEMPENHO MUITO BOM	18 VALORES
MENÇÃO DE EXCELENTE	20 VALORES



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

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):** pretende-se a capacidade para trabalhar de forma cooperante, promovendo o espírito de equipa, a partilha de informação e o relacionamento interpessoal positivo, contribuindo para a prossecução dos objetivos comuns do serviço. -----

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

- Cooperar de forma ativa com colegas e equipas de trabalho; -----

- Partilha informação e conhecimentos relevantes para o bom funcionamento do serviço; -----

- Promove relações interpessoais positivas e um ambiente de trabalho colaborativo. -----

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



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de colaboração, cooperação e partilha de informação, contribuindo para os objetivos comuns do serviço.	≥ 14 e ≤ 20 Val
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de colaboração e cooperação no contexto profissional.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de colaboração e cooperação no contexto profissional.	$< 9,5$ Val.

- **Orientação para a Mudança e Inovação (OMI):** pretende-se a capacidade para promover, adaptar-se e contribuir ativamente para processos de mudança, demonstrando abertura à inovação, melhoria contínua e implementação de novas soluções no contexto organizacional.-----

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

- Demonstra abertura à mudança e capacidade de adaptação a novos contextos e desafios;-----
- Propõe soluções inovadoras e contribui para a melhoria contínua dos processos e serviços;-----
- Incentiva a adoção de novas metodologias, práticas e ferramentas de trabalho.-

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de adaptação à mudança e de promoção de soluções inovadoras.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de adaptação à mudança e melhoria dos processos.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de adaptação à mudança e inovação.	$< 9,5$ Val.

- **Comunicação (CO):** pretende-se a capacidade para transmitir e receber informação de forma clara, objetiva e adequada ao contexto, promovendo relações interpessoais eficazes e uma boa articulação entre os diferentes intervenientes.---

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

- Expressa ideias e informações de forma clara, objetiva e adequada ao interlocutor;
- Demonstra capacidade de escuta ativa e compreensão das mensagens transmitidas;-----
- Promove uma comunicação eficaz e colaborativa no relacionamento com colegas, superiores, entidades externas e público em geral.-----



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação, transmitindo e recebendo informação de forma clara e eficaz.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de comunicação no contexto profissional.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação.	$< 9,5$ Val.

- **Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP):** pretende-se, 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
Bom	Quando revele boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele adequada capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de análise crítica e resolução de problemas.	$< 9,5$ Val.

- **Gestão do Conhecimento (GC):** pretende-se a capacidade para adquirir, organizar, partilhar e aplicar conhecimentos técnicos e organizacionais, promovendo a aprendizagem contínua, a melhoria dos processos e a disseminação de boas práticas no contexto profissional.-----

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

- Promove a partilha e transferência de conhecimento entre os membros da equipa;-



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- Utiliza e atualiza conhecimentos técnicos relevantes para a melhoria contínua do serviço;-----

- Identifica, organiza e aplica informação relevante para a tomada de decisão e resolução de problemas.-----

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos relevantes ao exercício das funções.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada para adquirir e aplicar conhecimentos.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos.	$< 9,5$ Val.

- **Inteligência Emocional (IE):** pretende-se a capacidade para gerir as próprias emoções, demonstrar empatia e sensibilidade perante os outros, mantendo equilíbrio emocional e adotando comportamentos adequados em diferentes contextos profissionais.-----

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

- Gere adequadamente as emoções em situações de pressão ou complexidade;-
- Demonstra empatia e sensibilidade perante as necessidades emocionais dos outros;-----

- Toma decisões equilibradas e mantém relações interpessoais positivas no contexto profissional.-----

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais positivas e equilibradas.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada para gerir emoções e relacionar-se adequadamente.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais adequadas.	$< 9,5$ Val.

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



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

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.-----

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 de Cariz Prático (PCP)** 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 de Cariz Prático (PCP)** – 1.º método de seleção com a ponderação de 60% visa avaliar o grau de conhecimentos práticos para a função, para a tarefa a desempenhar em contexto de trabalho com o júri.-----

A Prova de Conhecimentos de Cariz Prático (PCP), de natureza Prática, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, sendo que terá a duração de 60 (sessenta) minutos.-



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos de Cariz Prático 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.-----

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)**: pretende-se a capacidade para trabalhar de forma cooperante, promovendo o espírito de equipa, a partilha de informação e



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

o relacionamento interpessoal positivo, contribuindo para a prossecução dos objetivos comuns do serviço.-----

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

- Coopera de forma ativa com colegas e equipas de trabalho;-----
- Partilha informação e conhecimentos relevantes para o bom funcionamento do serviço;-----
- Promove relações interpessoais positivas e um ambiente de trabalho colaborativo.

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de colaboração, cooperação e partilha de informação, contribuindo para os objetivos comuns do serviço.	≥ 14 e ≤ 20 Val
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de colaboração e cooperação no contexto profissional.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de colaboração e cooperação no contexto profissional.	$< 9,5$ Val.

- **Orientação para a Mudança e Inovação (OMI):** pretende-se a capacidade para promover, adaptar-se e contribuir ativamente para processos de mudança, demonstrando abertura à inovação, melhoria contínua e implementação de novas soluções no contexto organizacional.-----

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

- Demonstra abertura à mudança e capacidade de adaptação a novos contextos e desafios;-----
- Propõe soluções inovadoras e contribui para a melhoria contínua dos processos e serviços;-----
- Incentiva a adoção de novas metodologias, práticas e ferramentas de trabalho.-

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de adaptação à mudança e de promoção de soluções inovadoras.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de adaptação à mudança e melhoria dos processos.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de adaptação à mudança e inovação.	$< 9,5$ Val.



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

- **Comunicação (CO):** pretende-se a capacidade para transmitir e receber informação de forma clara, objetiva e adequada ao contexto, promovendo relações interpessoais eficazes e uma boa articulação entre os diferentes intervenientes.---

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

- Expressa ideias e informações de forma clara, objetiva e adequada ao interlocutor;
- Demonstra capacidade de escuta ativa e compreensão das mensagens transmitidas;-----
- Promove uma comunicação eficaz e colaborativa no relacionamento com colegas, superiores, entidades externas e público em geral.-----

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação, transmitindo e recebendo informação de forma clara e eficaz.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada de comunicação no contexto profissional.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação.	$< 9,5$ Val.

- **Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP):** pretende-se, 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
Bom	Quando revele boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes.	≥ 14 e ≤ 20 Val.



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Suficiente	Quando revele adequada capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de análise crítica e resolução de problemas.	$< 9,5$ Val.

- **Gestão do Conhecimento (GC):** pretende-se a capacidade para adquirir, organizar, partilhar e aplicar conhecimentos técnicos e organizacionais, promovendo a aprendizagem contínua, a melhoria dos processos e a disseminação de boas práticas no contexto profissional.-----

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

- Promove a partilha e transferência de conhecimento entre os membros da equipa;-
- Utiliza e atualiza conhecimentos técnicos relevantes para a melhoria contínua do serviço;-----
- Identifica, organiza e aplica informação relevante para a tomada de decisão e resolução de problemas.-----

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

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos relevantes ao exercício das funções.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada para adquirir e aplicar conhecimentos.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos.	$< 9,5$ Val.

- **Inteligência Emocional (IE):** pretende-se a capacidade para gerir as próprias emoções, demonstrar empatia e sensibilidade perante os outros, mantendo equilíbrio emocional e adotando comportamentos adequados em diferentes contextos profissionais.-----

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

- Gere adequadamente as emoções em situações de pressão ou complexidade;-
- Demonstra empatia e sensibilidade perante as necessidades emocionais dos outros;-----
- Toma decisões equilibradas e mantém relações interpessoais positivas no contexto profissional.-----

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



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais positivas e equilibradas.	≥ 14 e ≤ 20 Val.
Suficiente	Quando revele capacidade adequada para gerir emoções e relacionar-se adequadamente.	$\geq 9,5$ e < 14 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais adequadas.	$< 9,5$ 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:-----

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

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 = PCP 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 publicitação, 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.-----

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.-----



MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

CONTRIBUINTE N.º 506 874 320

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,

João Carlos Henriques A. Costa

António Manuel Mendes Araújo

João Paulo A. Costa