

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202607/0248

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: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Levantar e revestir muros de alvenaria; Assentar manilhas, azulejos, e ladrilhos; Aplicar camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações, para o que utiliza ferramentas manuais adequadas; Executar as tarefas fundamentais de pedreiro, em geral do assentador de manilhas de grés e cimento, e do ladrilhador; Montar bancas, sanitários, coberturas a telha; Executar operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
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: 4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Valpaços	2	Praça do Município	Valpaços	5430482 VALPAÇOS	Vila Real	Valpaços

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteúdos
Não aplicável	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos: Requisito habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade, designadamente: 4.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://valpacos.pt/municipio/recursos-humanos/formulario-de-candidatura-para-procedimento-concursal>

Contacto: 278710130

Data Publicitação: 2026-07-06

Data Limite: 2026-07-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 16842/2026/2, de 6 de julho

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – TROLHA 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 18 de junho de 2026, foi autorizada a abertura de Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2(dois) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Trolha, 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 5 da carreira/categoria de Assistente Operacional, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a €934,99. 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.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional - Funções de natureza executiva, de caráter 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. 4.2. Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Assistente Operacional – Trolha – competir-lhe-á levantar e revestir maciços de alvenaria; Assentar manilhas, azulejos, e ladrilhos; Aplicar camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações, para o que utiliza ferramentas manuais adequadas; Executar as tarefas fundamentais de pedreiro, em geral do

assentador de manilhas de grés e cimento, e do ladrilhador; Montar bancas, sanitários, coberturas a telha; Executar operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos. 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: Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade, designadamente: 4.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995. 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/municipio/recursos-humanos/formulario-de-candidatura-para-procedimento-concursal>, 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 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. 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.

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): 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: Nota Qualitativa: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de colaboração, cooperação e partilha de informação, contribuindo para os objetivos comuns do serviço. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de colaboração e cooperação no contexto profissional. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de colaboração e cooperação no contexto profissional. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de adaptação à mudança e de promoção de soluções inovadoras. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de adaptação à mudança e melhoria dos processos. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de adaptação à mudança e inovação. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de comunicação, transmitindo e recebendo informação de forma clara e eficaz. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de comunicação no contexto profissional. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de comunicação. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele adequada capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa

capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos relevantes ao exercício das funções. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada para adquirir e aplicar conhecimentos. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais positivas e equilibradas. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada para gerir emoções e relacionar-se adequadamente. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais adequadas. Classificação: < 9,5 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 serem 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) – 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: - 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 acadêmica 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): 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: - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de colaboração, cooperação e partilha de informação, contribuindo para os objetivos comuns do serviço. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de colaboração e cooperação no contexto profissional. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de colaboração e cooperação no contexto profissional. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de adaptação à mudança e de promoção de soluções inovadoras. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de adaptação à mudança e melhoria dos processos. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de adaptação à mudança e inovação. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de comunicação, transmitindo e recebendo informação de forma clara e eficaz. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada de comunicação no contexto profissional. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de comunicação. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele adequada capacidade de análise crítica e resolução de problemas, propondo soluções adequadas e eficazes. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos relevantes ao exercício das funções. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada para adquirir e aplicar conhecimentos. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele reduzida capacidade para adquirir, partilhar e aplicar conhecimentos. Classificação: < 9,5 Valores - 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: Bom Fator de Apreciação: Quando revele boa capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais positivas e equilibradas. Classificação: = 14 e = 20 Valores Nota Qualitativa: Suficiente Fator de Apreciação: Quando revele capacidade adequada para gerir emoções e relacionar-se adequadamente. Classificação: = 9,5 e < 14 Valores Nota Qualitativa: Insuficiente Fator de Apreciação: Quando revele

reduzida capacidade para gerir emoções e manter relações interpessoais adequadas. Classificação: < 9,5 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: - Eng.º João Carlos Afonso Durão Branco, Diretor de Departamento de Obras Municipais do Município de Valpaços Vogais Efetivos: - Artur António Mendes Araújo, Assistente Operacional do Município de Valpaços; - Dr. Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Diretor de Departamento de Administração Geral do Município de Valpaços; Vogais Suplentes: - Dra. Sandra Maria Machado Caseiro, Técnica Superior do Município de Valpaços; - Dra. Sandra Elisabete Cunha Paredes, 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.

06 de julho 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:		