

**Procedimento de recrutamento por mobilidade interna entre órgãos ou serviços de
um Técnico Superior – Engenharia Civil**

Ata n.º 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos 29 dias do mês de maio de 2026, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Abel Afonso Varandas, (Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais, na Câmara Municipal de Mogadouro);

1º Vogal efetivo: Maria Olímpia Marcos, (Técnico Superior, na Câmara Municipal de Mogadouro);

2º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, (Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa da Câmara Municipal de Mogadouro);

A reunião teve por objetivo proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público e no sítio da Internet do Município de Mogadouro.

Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- A **Avaliação Curricular (AC)** será valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%)$$

sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Acadêmicas: As habilitações acadêmicas serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Licenciatura pós-bolonha - 16 valores;
- Licenciatura pré-bolonha e/ou mestrado – 18 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

Formação Profissional: A formação profissional (FP) será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função ora posta a concurso, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

Por cada ação de formação com duração (igual ou menor que) a 35 horas — 2 valores;

Por cada ação de formação com duração (maior que) a 35 horas — 4 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Experiência Profissional: A Experiência Profissional será ponderada e valorada de acordo com o seguinte:

Até 1 ano — 10 valores;

(maior que) 1 ano e (igual ou menor que) 4 anos — 14 valores;

(maior que) 4 anos e (igual ou menor que) 8 anos — 17 valores;

Mais de 8 anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho: realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho concluído que o candidato executou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;

- Desempenho Regular – 10 valores;
- Desempenho Bom – 14 valores;
- Desempenho Muito Bom – 17 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é-lhe atribuída a valoração de 10 (dez) valores.

- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Inteligência emocional.

a) Orientação para o serviço público (OSP) pretende-se atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Handwritten marks and signatures in the top right corner.

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 16 e < 20 Valores.
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 13 e < 16 Valores.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 9,5$ e < 13 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 9,5$ Valores.

b) Orientação para resultados (OPR) pretende-se focar em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- . Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados;
- . Avalia necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzindo ou eliminando;
- . Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos de procedimentos.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	20 Valores

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 16 e < 20 Valores.
Bom	Quando revele boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 13 e < 16 Valores.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 9,5$ e < 13 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 9,5$ Valores.

c) 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
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	20 Valores



Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 16 e < 20 Valores.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 13 e < 16 Valores.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 9,5$ e < 13 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 9,5$ Valores.

d) Inteligência Emocional (IE) pretende-se, gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- . Facilita a gestão emocional em cenários complexos;
- . Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros
- . Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 16 e < 20 Valores.

Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 13 e < 16 Valores.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$\geq 9,5$ e < 13 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	$< 9,5$ Valores.

Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que a solicitem.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

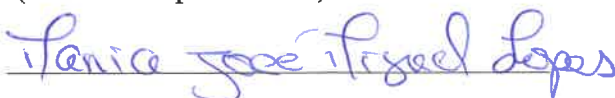
O Júri,



(Abel Afonso Varandas)



(Maria Olímpia Marcos)



(Maria José Miguel Lopes)

