

AVISO DE ABERTURA
Câmara Municipal de Mogadouro

Procedimentos concursais comuns com vista ao preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior

1. Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação tomada na reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em 10 de fevereiro de 2026 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Ref.ª A - Técnico Superior de Psicologia - 1 (um) posto de trabalho;

Ref.ª B - Técnico Superior de Educação Física - 1 (um) posto de trabalho;

Ref.ª C - Técnico Superior de Direito - 1 (um) posto de trabalho.

2. O recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberação da Câmara Municipal.

3. Local de Trabalho: Área do Município da Mogadouro, sem prejuízo das deslocações motivadas pelo serviço.

4. Caraterização dos postos de trabalho a ocupar:

A descrição geral do conteúdo funcional dos Postos de Trabalho mencionados é a constante do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para a respetiva Carreira e Categoria, a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º, da referida Lei.

Ref.^a A - Técnico Superior de Psicologia.

Em Geral: 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.

Em Específico: para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, competir-lhe-á fornecer diagnósticos, orientação profissional e psicopedagógica e ajudar na solução de problemas de ajustamentos; Desenvolver ações de prevenção, reabilitação e proteção à saúde psicológica do indivíduo e avaliar, sistematizar e decidir condutas adequadas, baseando-se em evidências científicas; Realizar avaliações psicológicas conduzindo à elaboração de psicodiagnósticos diferenciais, de estudos da estrutura da personalidade da deterioração mental, bem como da compreensão do funcionamento mental global da pessoa; Efetuar acompanhamento psicológico/psicoterapêutico, adotando essencialmente uma postura de suporte e contenção, procurando criar estratégias de intervenção psicológica para diminuir, aliviar, e extinguir o sofrimento da pessoa, de modo a restabelecer o bem-estar e o equilíbrio emocional.

Ref.^a B - Técnico Superior de Educação Física.

Em geral: 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.

Em Específico: competir-lhe-á elaborar informação e pareceres de carácter técnico na área do Desporto; planear e promover a organização de iniciativas de carácter desportivo; promovendo a participação da comunidade em que se insere; definição de planos desportivos, incluindo a conceção e planificação de atividades, elaboração dos respetivos regulamentos e divulgação, nomeadamente através do contacto com escolas, prestando apoio à concretização das mesmas; elaborar pareceres e fazer relatórios sobre atividades desenvolvidas; mediação e planeamento dos eventos desportivos desencadeados ou promovidos pelo Município; desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de contratos-programa de desenvolvimento desportivo; ajudar na manutenção e dinamização das instalações desportivas pertencentes ao Município. Representação do órgão em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores nas áreas de atuação comuns e instrumentais da respetiva subunidade orgânica.

Ref.^a C -Técnico Superior de Direito.

Em Geral: 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.

Em Específico: para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, competir-lhe-á a realização de estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas do município; elaboração de pareceres e informações obre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; recolha, tratamento e difusão de legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço; análise e informação de reclamações e recursos hierárquicos; instrução de processos de contraordenação e colaboração nos processos de execução fiscal; análise, informação e elaboração das respetivas minutas de resposta a petições e exposições dirigidas à autarquia por munícipes em geral e entidades públicas em particular; elaboração de protocolos, contratos e demais instrumentos jurídicos; consultadoria jurídica às respetivas unidades orgânicas da organização; apoio nas reuniões públicas.

5. Posicionamento remuneratório: Nos termos do disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, o posicionamento remuneratório será objeto de negociação após o termo do respetivo procedimento concursal, tendo como limite máximo as posições remuneratórias previstas na Tabela Remuneratória Única, com as respetivas atualizações, sem prejuízo de aos candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público poder vir a oferecer-se posição remuneratória que corresponda ao nível remuneratório de montante idêntico à remuneração a que atualmente têm direito:

1.^a posição remuneratória da carreira e categoria, 16.º nível remuneratório, a que corresponde, uma remuneração base de € 1.499,15 (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos).

6. Requisitos gerais de admissão:

Os previstos no artigo 17.º, da LGTFP.

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

6.1. Na fase de admissão ao procedimento concursal, os candidatos estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se refere o número anterior, até ao momento da constituição da relação jurídica de emprego público, desde que declarem no formulário de candidatura no ponto 7, serem detentores dos requisitos gerais de admissão.

7. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

Ref.^a A - Licenciatura na área de Formação do Psicologia - 0313 CNAEF.

Ref.^a B - Licenciatura na área de Formação de Educação Física - 1014 CNAEF.

Ref.^a C - Licenciatura na área de Formação de Direito - 0421 CNAEF.

7.1. Sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional.

7.2. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas



habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

7.3. Os/as candidatos devem reunir os referidos requisitos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. Nos termos do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e por deliberação da Câmara Municipal, podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8.1. De acordo com o disposto na 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 no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Mogadouro idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

9. Prazo e formalização das candidaturas:

9.1. Prazo: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso (por extrato) no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.2. Formalização das candidaturas: as candidaturas devem ser enviadas por correio eletrónico, acompanhadas de toda a documentação, para o seguinte endereço eletrónico (concursos@mogadouro.pt), em virtude de, neste momento, o Município não dispor ainda de suporte eletrónico, de acordo com o disposto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através do preenchimento do formulário para o efeito disponível no sítio da Autarquia em <https://www.mogadouro.pt/>.

9.2.1. O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

- i) Curriculum Vitae atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);
- ii) Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, comprovativo das habilitações exigidas, sob pena de exclusão;
- iii) Fotocópia legível dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas/ministradas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;
- iv) Fotocópia legível dos documentos comprovativos da experiência profissional do Candidato, relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação da entidade empregadora, período de exercício de funções e respetiva duração;
- v) Os/as Candidatos/as portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso;
- vi) Quaisquer outros documentos que o Candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

9.2.2. Os Candidatos com prévia relação jurídica de emprego público que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP, isto é, 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 as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o Procedimento Concursal, devem entregar declaração emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados,



em que conste a relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria de que sejam titulares, funções que executam, em especial a que corresponde à funções agora a contratar, o órgão ou serviço onde exercem funções, a remuneração ilíquida auferida e a respetiva avaliação de desempenho dos 3 (três) últimos períodos avaliativos.

9.3. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das respetivas declarações.

9.4. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as no formulário de candidatura, serão punidas nos termos da lei.

10. Métodos de seleção:

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

10.1. Para os candidatos/as a seguir indicados serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências:

- a) Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- b) Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- c) Candidatos que, encontrando-se em valorização profissional não tenham, por último desempenhado a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

10.1.1. Métodos Obrigatórios:

i). Prova de Conhecimentos (PC) - 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 se destina a avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla e questões de desenvolvimento, com consulta da bibliografia / legislação indicada (não anotada e apenas em suporte papel), tendo a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Conhecimentos gerais:

Para todas as referências.

Constituição da República Portuguesa, na sua versão atual;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – CCP, na sua atual redação;

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação.

Conhecimentos específicos:

Ref.ª A – Técnico Superior de Psicologia:

Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do SIADAP;

Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP);

Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

Empreendedorismo em Psicologia: Ideias, Ação e Impacto. Orientações práticas para o desenvolvimento de projetos e iniciativas na área da psicologia, 4.º volume da Coleção de Artigos Psicarreiras da Ordem dos Psicólogos Portugueses;

Contributo científico OPP - O Fator Humano na Inteligência Artificial – Recomendações Estratégicas para a Sustentabilidade, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses; Perfil dos Psicólogos do Trabalho, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015;

Artigo sobre “Psicologia positiva na gestão de recursos humanos: desafios do bem-estar no ambiente organizacional”, publicado na Revista eletrónica Humanitaris, V. 3, n.º 03 (2021).

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Mogadouro.

Ref.ª B - Técnico Superior de Educação Física:

Portaria n.º 454/2023, de 28 de dezembro - Aprova os requisitos técnicos e de funcionamento gerais das instalações desportivas de uso público;

Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto - Regime da responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física (fitness);

Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho - Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público;

Lei n.º 5/2007, 16 de janeiro - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Mogadouro.

Ref.^a C - Técnico Superior de Direito:

Regime Geral de Prevenção da Corrupção;

Código de Conduta do Município;

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;

Código dos Contratos Públicos;

Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto;

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

Código do Trabalho; - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados; - Lei n.º

58/2019, de 8 de agosto; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado

de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação, Modernização Administrativa;

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Mogadouro.

ii). Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

10.1.2. Método Facultativo:

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:

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,	$\geq 9,5$ e < 13 Valores

	para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
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.

10.1.3. Ordenação Final.

A Ordenação Final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70\% * PC + 30\% * EAC)$$

Em que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

10.2. Para os candidatos a seguir indicados serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- a) Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- b) Candidatos que, encontrando-se em valorização profissional, que, por último tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar por declaração escrita pela realização dos métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e como método facultativo Entrevista de Avaliação de Competências.



10.2.1. Métodos Obrigatórios:

i). Avaliação Curricular - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com expressão na seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 15\%).$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

Habilitações Académicas	Valoração
Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido (Licenciatura Pós Bolonha).	16 valores
Candidatos detentores de Mestrado ou Licenciatura Pré Bolonha.	18 valores
Candidatos com Doutoramento.	20 valores

A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 a 200 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, total igual ou superior a 201 horas.	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem Experiência Profissional.	10 valores
Experiência profissional < 2 anos.	12 valores
Experiência profissional ≥ 2 e < 5 anos.	14 valores
Experiência profissional ≥ 5 e < 7 anos.	16 valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 9 anos.	18 valores



Experiência profissional ≥ 9 anos	20 valores
--	------------

A Avaliação de Desempenho (AD), será valorado de acordo com o seguinte: A média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4, e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = [(N1 + N2 + N3) / 3] \times 4.$$

Em que: AD = Avaliação Desempenho; N1 = Último período avaliativo; N2 = Penúltimo período avaliativo; N3 = Antepenúltimo período avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos períodos avaliativos anos em análise, esse período avaliativo será valorado com 3 (três) valores.

A Avaliação de Desempenho deverá ser devidamente comprovada, relevando nas situações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

ii). Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, (critérios de apreciação e de ponderação descritos no ponto n.º 10.1.2 do respetivo aviso).

10.2.2. Ordenação Final.

A Ordenação Final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (60\% * AC + 40\% * EAC)$$

Em que: OF - Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

11. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam, não completem ou desistam de qualquer um dos métodos de seleção.

12. Em caso de igualdade de Classificação entre Candidatos, os Critérios de Ordenação Preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.º - Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

2.º - Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

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

3.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço Público;

4.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para resultados;

5.º - Candidato(a) com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

13. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Mogadouro e publicitada na página eletrónica em <https://www.mogadouro.pt/>, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14. As notificações no âmbito do presente Procedimento Concursal serão efetuadas através de correio eletrónico, pelo que os Candidatos devem mencionar no formulário de candidatura o seu respetivo e-mail.

15. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no Edifício da Câmara Municipal de Mogadouro e publicitada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.^a série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16. Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final, são publicitadas na página eletrónica em <https://www.mogadouro.pt/>.

17. Composição e identificação do júri do procedimento concursal:

Ref.ª A - Técnico Superior de Psicologia.

Presidente: Ana Sofia Fernandes Rodrigues Rito, Técnica Superior do Município de Vimioso;

1.º Vogal efetivo: Margarida Preto, Técnica Superior da Câmara Municipal de Miranda do Douro;

2.º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa do Município de Mogadouro;

1.º Vogal suplente: Abel Afonso Varandas, Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais;

2.º Vogal suplente: Alexandra Carlota Amen Moraes Machado, Chefe de Divisão de Ordenamento do Território e Urbanismo do Município de Mogadouro.

Ref.ª B - Técnico Superior de Educação Física

Presidente: Duarte Nuno Pinto Pimentel, Técnico Superior do Município de Mogadouro;

1.º Vogal efetivo: Cátia Alexandra Faia Gaspar, Técnica Superior do Município de Mogadouro;

2.º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa do Município de Mogadouro;

1.º Vogal suplente: Rui Jorge Alves Gaspar, Técnico Superior do Município de Mogadouro;

2.º Vogal suplente: Pedro Daniel Lourenço Campos, Técnico Superior do Município de Mogadouro.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º Vogal efetivo.

O júri do procedimento concursal será, também, o júri da avaliação do período experimental.

Ref.ª C - Técnico Superior de Direito

Presidente: Maria de Fátima Ricardo Silva Rodrigues, Chefe da Unidade Municipal de Apoio Jurídico do Contencioso e de Fiscalização da Câmara Municipal de Miranda do Douro;

1.º Vogal efetivo: Joana Filipa Carvalho Pires, Chefe de Divisão Administrativa do Município de Vimioso;

2.º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa do Município de Mogadouro;

1.º Vogal suplente: António Luís Moreira, Técnico Superior do Município de Mogadouro;

2.º Vogal suplente: Abel Afonso Varandas, Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais.

17.1. O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º Vogal efetivo.

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. Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

20. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica da Câmara Municipal de Mogadouro em <https://www.mogadouro.pt/>.

21. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22. Em tudo o mais não previsto, o procedimento concursal reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

Mogadouro, 26 de maio de 2026

O Presidente da Câmara Municipal



António Joaquim Pimentel