

Recrutamento por mobilidade, na categoria, entre órgãos e serviços para

Técnico Superior – funções de jurista (m/f)

2 postos de trabalho

Ata de critérios

O júri do procedimento, composto pela Dra. Margarida Amorim, Chefe de Divisão Jurídica, na qualidade de Presidente do Júri; pela Dra. Hirondina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, e pela Dra. Catarina Ferreira, Chefe da Divisão de Contratação Pública, vogais efetivos, reunido no dia 3 de março de 2026, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos para o recrutamento de 2 (dois) trabalhadores (m/f), por via do regime de mobilidade na categoria, para **Técnico Superior, funções de jurista**, a operar entre órgãos ou serviços, para o exercício de funções no Município de Viana do Castelo, ao abrigo do art.º 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A seleção dos candidatos será efetuada por Avaliação Curricular (AC) com base na análise do curriculum vitae apresentado e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com a fórmula de ponderação: **CF = 0,40 (AC) + 0,60 (EAC)**

1 – Avaliação Curricular

A análise curricular tem carácter eliminatório e apenas os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da entrevista de avaliação de competências.

a) Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HAB)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

4

sendo:

HAB = Habilitação Acadêmica: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura em direito), não havendo possibilidade de substituição de habilitação acadêmica.

- Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

- Habilitações de grau superior – 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração > a 6 horas e ≤ a 30 horas — 3 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 30 horas e < 60 horas — 5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas — 8 valores/ cada ação.

Cada dia de formação equivalerá a 6 horas, se do certificado não constar carga horária.

Só será considerada a formação obtida nos últimos 10 anos e após a obtenção da licenciatura em direito.

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; a experiência deve ser obtida em entidade pública e no exercício de funções de grau de complexidade 3, funções de jurista.

Igual ou superior a 12 meses e inferior a 24 meses — 5 valores;

Igual ou superior a 24 meses e inferior a 48 meses — 10 valores;

Igual ou superior a 48 meses e inferior a 60 meses — 15 valores;

Superior a 60 meses – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três biênios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - 2021/22 e 2023/2024.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

Σ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores / 2

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 3,5 pontos por cada biénio não avaliado.

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho ou disponham da mesma em atribuição, competência ou atividade diferente para a qual está a concorrer será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2 - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, serão as seguintes:

- a) Competências Transversais Nucleares:**
 - Orientação para o serviço público e
 - Orientação para os resultados.
- b) Competências Transversais Funcionais:**
 - Comunicação e
 - Gestão do conhecimento.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências escolhidas dividido pelo número de competências avaliadas.

Cada competência avaliada através da seguinte escala:

- 20 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 15 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 10 valores: o candidato evidencia 1 indicadores comportamentais da competência;
- 5 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência;
- 0 valores: não sabe / não responde.

3 – Classificação final:

A Classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

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

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 3 de março de 2026.

O Júri do procedimento:
