



Recrutamento por mobilidade, na categoria, entre órgãos e serviços para Técnico Superior – Área da Comunicação (m/f)
Ata de critérios

O Júri do concurso composto pela Dr.ª Carlota Borges, Vereadora da Câmara Municipal de Viana do Castelo, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dr.ª. Hironidina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos; e pela Dr.ª Carla Sofia Martins, Chefe da Unidade Orgânica de 3.º Grau - Comunicação, reunido no dia 24 de novembro de 2025, 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 **1 (um) trabalhador (m/f), por via do regime de mobilidade na categoria, para a função de Técnico Superior, área de Comunicação, 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.

As funções são descritas no conteúdo funcional para a função de Técnico Superior – área da Comunicação, publicitado no Aviso de Abertura do procedimento.

Só podem ser admitidos candidatos com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com entidade do âmbito de aplicação da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, integrados na carreira geral unicategorial de Técnico Superior – área da Comunicação.

Métodos de seleção:

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:

$$AC = \frac{HAB + FP + 3EP + AD}{6}$$

sendo:



HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura em comunicação social ou marketing), conforme o previsto no mapa de pessoal desta entidade, não havendo possibilidade de substituição de habilitação académica.

- Habilitações académicas 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 — 5 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 30 horas e < 60 horas — 8 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas — 10 valores/ cada ação.

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

Apenas será contabilizada a formação frequentada após 1 de janeiro de 2020.

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Igual ou superior a 12 meses e inferior a 24 meses - 10 valores;

Igual ou superior a 24 meses e inferior a 36 meses — 12 valores;

Igual ou superior a 36 meses e inferior a 48 meses — 15 valores;

Igual ou superior a 48 meses e inferior a 60 meses — 18 valores;

Igual ou 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 biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores;

Desempenho Adequado — 15 valores;

Desempenho Relevante — 20 valores;

Ou:

Desempenho Inadequado — 5 valores;

Desempenho Regular — 15 valores;

Desempenho Bom — 18 valores;

Desempenho Muito Bom — 20 valores.

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 12,00 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.

A entrevista de avaliação de competências será realizada, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências avaliadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20A+20B+20C+20D+20E)/100$$

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar serão nas seguintes vertentes, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro:

- Orientação para os resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Comunicação;

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores: Nível Excelente;
- 18 valores: Nível Muito Bom;
- 16 valores: Nível Bom;
- 14 valores: Nível Satisfaz bastante;
- 12 valores: Nível Satisfaz;
- 10 valores: Nível Suficiente;
- 8 valores: Nível Insuficiente;
- 4 valores: Nível Não satisfaz.

3 – Classificação final:

A Classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada 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:

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



Câmara Municipal de Viana do Castelo

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte; sendo que em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, aplicável subsidiariamente.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos por aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

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,
