



Recrutamento por mobilidade, na categoria, entre órgãos e serviços para Assistente Técnico – funções de Topógrafo (m/f)
Ata de critérios

O Júri do concurso composto pelo Eng^o Nuno Pinto, Diretor do Departamento de Obras, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dr^a. Híronina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos; e pela Arq^{ta} Marta Monteiro, Chefe de Divisão de Projeto, reunido no dia 23 de junho 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 Assistente Técnico, Topógrafo, a operar entre órgãos ou serviços**, para o exercício de funções no Município de Viana do Castelo, afeto à Divisão de Projeto, 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 Assistente Técnico – Topógrafo, 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 n.^o 35/2014, de 20 de junho, integrados na carreira geral pluricategorial de Assistente Técnico – função de Topógrafo.

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:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$



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 2 + CAP Adequado, 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.

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 06 meses e inferior a 12 meses - 10 valores;

Igual ou superior a 12 meses e inferior a 24 meses — 15 valores;

Igual ou superior a 24 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, 23 de junho de 2025.
