



Município de Lagoa – Algarve  
Câmara Municipal

*[Handwritten signatures in blue ink]*

**Ata n.º 1 da reunião do júri para definição de parâmetros de avaliação e a sua ponderação nos métodos de seleção ao procedimento de mobilidade na categoria entre órgãos para ocupação de 1 (um) posto de trabalho – Carreira Especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação – Área Funcional de Informática e Redes – para a Unidade Orgânica Serviço de Tecnologia e Informação**

Aos quinze dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e seis, no Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas nove horas e trinta minutos, reuniram-se: **Ana Maria dos Santos Serol Bigodinho** – Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão Administrativa do Município de Lagoa, na qualidade de Presidente, **Dulce Maria Costa do Nascimento**, Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão de Serviços Urbanos, na qualidade de vogal efetivo e **Nelson Ricardo Ferreira Marques**, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da Divisão de Planeamento, vogal suplente, os quais constituem o júri do procedimento de mobilidade supra identificado, em conformidade com o Despacho n.º 130/DRH/2026, datado de 11 de junho de 2026, nos termos do artigo 97.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. -----

**Funções inerentes ao posto de trabalho:** funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação; Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação; Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.-----

**Nível habilitacional exigido:** Licenciatura adequada ou formação académica superior.-----

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e respetivas fórmulas de classificação. -----

O júri deliberou, por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte: -----

## Métodos de Seleção

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**Primeiro - Avaliação Curricular (AC):** visa analisar e 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- Habilitações Académicas — (HA); -----
- Formação Profissional – (FP); -----
- Experiência Profissional — (EP); -----
- Avaliação de Desempenho – (AD). -----

De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ , em que:-----

- Habilitações Académicas (HA): -----

1. A habilitação académica necessária é a prevista no anúncio de abertura do procedimento de mobilidade sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior; -----
2. Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores; -----

| Habilitações Académicas                                                                                                                             | Valoração  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Habilitação académica exigida (Licenciatura)                                                                                                        | 14 valores |
| Habilitação académica adequada ao exigido para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho (Licenciatura em informática de gestão)      | 16 valores |
| Habilitação académica adequada, de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)                                                     | 17 valores |
| Habilitação académica adequada, de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado em gestão estratégica de tecnologias de informática) | 19 valores |
| Habilitação académica adequada, de grau superior exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)                                                    | 20 valores |

- Formação Profissional (FP): -----

1. A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, obtidas nos últimos 5 anos. -----
- A posse de Pós-Graduação ou parte letiva de mestrado se for equivalente a pós-graduação, será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a

preencher. -----

2. Apenas 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 respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas e cada semana a 5 (cinco) dias. -----

3. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma: -----

| FORMAÇÃO PROFISSIONAL                                                                                         | VALORAÇÃO  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sem participação em ações de formação necessárias e relevantes relacionadas com o posto de trabalho           | 4 valores  |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 7 a 35 horas  | 10 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas | 14 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas | 18 valores |
| Pós-graduação e/ou MBA concluída e desde que relacionada com o posto de trabalho                              | 20 valores |

4. 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. -----

- Experiência Profissional (EP): -----

1. Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos e candidatas para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. -----

2. Será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento de mobilidade é aberto: -----

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL                                                   | VALORAÇÃO  |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sem experiência profissional ou até 1 (um) ano de experiência profissional | 10 valores |
| Experiência > (superior) a 1 (um) ano e até 3 (três) anos                  | 12 valores |
| Experiência > (superior) a 4 (quatro) anos e até 5 (cinco) anos            | 14 valores |
| Experiência > (superior) a 6 (seis) anos e até 10 (dez) anos               | 16 valores |

|                                                                 |            |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| Experiência > (superior) a 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos | 18 valores |
| Experiência > (superior) a 15 (quinze) anos                     | 20 valores |

3. Apenas será considerada a experiência profissional, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser ponderada para efeitos de avaliação curricular. -----

- Avaliação do Desempenho (AD): -----

Relativa aos 3 (três) últimos anos/biênios, cuja pontuação corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas pelo candidato ou candidata, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores e, de acordo, com a valoração expressa na seguinte tabela: -----

**Nos ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024:**

4 a 5 – Reconhecimento de Mérito Excelente – 20 valores;  
4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;  
2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;  
1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

**Nos ciclos avaliativos de 2023/2024 e seguintes:**

4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;  
4 a 5 – Desempenho Muito Bom – 18 valores;  
3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16 valores;  
2 a 3,499 – Desempenho Regular – 12 valores;  
1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar – 0 valores

Candidatos e candidatas que não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar - 12 valores

**Segundo - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**: -----

1. Visa obter informações, sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas basilares para exercício da função, a avaliar através de uma relação interpessoal, estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a candidato/a, de forma objetiva e sistemática, aferindo a experiência profissional, as competências e os aspetos comportamentais evidenciados, de acordo com os parâmetros de avaliação previstos no ReCAP – Referencial de Competências para a Administração Pública, nos termos da Portaria nº214/2024/1, de 20 de setembro. -----

2. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

3. A Entrevista terá a duração de entre a 15(quinze) a 30 (trinta) minutos e será classificada de 0 a 20, arredondada às centésimas, resultando da média aritmética simples da valoração dos parâmetros. -----

4. As competências a avaliar, constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP),



conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respectiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- A. Orientação para o Serviço Público
- B. Orientação para os Resultados
- C. Análise Crítica e Resolução de Problemas
- D. Iniciativa
- E. Orientação para a segurança
- F. Inteligência emocional
- G. Comunicação

A classificação resulta da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma:  $EAC = A (4) + B (4) + C (3) + D (3) + E (2) + F (2) + G (2)$

A ordenação final dos candidatos e candidatas será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = 40\% AC + 60\% EAC$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

A ordenação dos candidatos e candidatas que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;
  - b) Subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério: Maior número de anos de experiência profissional, a cumprir funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
  - c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método de seleção – Entrevista de Avaliação de Competências, aferida em função da valoração obtida nos parâmetros, de forma sequencial:
- A. Orientação para o Serviço Público
  - B. Orientação para os Resultados
  - C. Análise Crítica e Resolução de Problemas
  - D. Iniciativa
  - E. Orientação para a segurança
  - F. Inteligência emocional
  - G. Comunicação

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos são

excluídos do procedimento.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dez horas e trinta minutos, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri,

A Presidente do Júri: Yee Sigodinho

A Primeiro Vogal: Dulce G. G. G. G.

O Vogal Suplente: Alm. P. P.