



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Handwritten signatures and initials.

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/Categoria de Técnico/a Superior - Área Funcional de Psicomotricidade - para a Unidade Orgânica Projetos Educativos.

Aos dezoito dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas dez horas, reuniram-se: **Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso**, dirigente intermédia de 2.º grau, em regime de substituição, da Divisão de Cultura, na qualidade de Presidente do Júri; **Maria Licínia Mendes Lourenço**, dirigente intermédia de 2.º grau, em regime de substituição, da Divisão de Educação; e **Sandra Isabel Correia Diogo Rodrigues**, técnica superior na área da psicologia clínica afeta à Unidade de Projetos Educativos da Divisão de Educação, ambas vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento de mobilidade supra identificado, em conformidade com o Despacho n.º 77/DRH/2025, datado de 26 de agosto de 2025, 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: Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; Elabora, autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação do serviço, incumbindo-lhe, genericamente a intervenção técnico-pedagógica com crianças e jovens com dificuldades de aprendizagem específicas e outras que interferem com o curso de desenvolvimento normativo; Aplicação de programas de intervenção psicomotora a nível individual, escolar, familiar e comunitário; Colaboração com a equipa transdisciplinar da autarquia na promoção de ações e projetos que promovam a capacitação das crianças e jovens para a qualidade das aprendizagens em estreita articulação com a comunidade educativa e as equipas multidisciplinares de apoio à educação inclusiva; Potenciação de competências psicomotoras em crianças desde o ensino pré-escolar ao ensino básico; Intervenção de mediação corporal e expressiva, em situações de âmbito psicoafectivo, em contexto escolar e fora do contexto escolar; Produção de conteúdos de apoio ao currículo em formatos acessíveis para os alunos; Desenvolvimento de sessões universais para a comunidade educativa; Pratica ainda todos os atos solicitados, que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados.

Nível habilitacional exigido: Competências na área funcional de Psicomotricidade e licenciatura em reabilitação psicomotora, correspondente à área de estudos de Terapia e Reabilitação - 726, conforme

SA
407
2012

Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência profissional na área de atividade.

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 adequada ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	16 valores
Habilitação académica adequada, de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 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 respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 (seis) 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

Handwritten signature and initials
Ave.

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. -----

Considerar-se-á as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria: -----

Carreira/Categoria	CTN	CTF	CTF
Técnico/a Superior	CTN1 – Orientação para o serviço público	CTF1 – Análise crítica e resolução de problemas	CTF3 – Orientação para a mudança e inovação (CTF3)
	CTN2 – Orientação para os resultados	CTF2 – Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF3)	CTF4-Inteligência Emocional

Competências transversais nucleares (CTN)

Orientação para o serviço público (CTN1): 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; -----

Orientação para os resultados (CTN2): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão e cidadã, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. -----

Competências transversais funcionais (CTF)

Análise crítica e resolução de problemas (CTF1): 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. -----

Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF2): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

Orientação para a mudança e inovação (CTF3): Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----

Inteligência Emocional (CTF4): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de comportamentos-chave nela identificados, conforme anexo relativo à carreira, cuja classificação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma $EAC = A (4) + B (3) + C (3) + D (4) + E (3) + F (3)$, determinados da seguinte forma:

- A. **Orientação para o serviço público (CTN1):** 4 valores;
- B. **Orientação para os resultados (CTN2):** 3 valores;
- C. **Análise crítica e resolução de problemas (CTF1):** 3 valores;
- D. **Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF2):** 4 valores;
- E. **Orientação para a mudança e inovação (CTF3):** 3 valores;
- F. **Inteligência Emocional (CTF4):** 3 valores

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

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

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:

- 2a: CTN1 - Orientação para o serviço público;
- 2b: CTN2 - Orientação para os resultados;
- 2c: CTF1 - Análise crítica e resolução de problemas;
- 2d: CTF2 - Organização, planeamento e gestão de projetos;
- 2e: CTF3 - Orientação para a mudança e inovação.
- 2f: CTF4 – Inteligência Emocional.

Os/As candidatos/as 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 onze horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O/A Presidente do Júri:



O/A Primeiro Vogal:

Lidnia Lourenco

O/A Segundo Vogal:



