

Mobilidade Interna para a ocupação de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de fiscalização, categoria de fiscal, na área funcional de fiscalização, para a Divisão de Fiscalização Geral

ATA N.º 1

Em **09 de agosto de 2024** reuniu o júri do **procedimento de oferta de mobilidade interna (Entre Órgãos)**, para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira de fiscalização, categoria de fiscal, área funcional de fiscalização, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por Despacho da Sr.^a Vereadora dos Recursos Humanos (Dr.^a Sameiro Araújo), datado de 09/08/2024, com objetivo de analisar o perfil de competências e definir a valoração a atribuir a cada competência, ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), bem como os critérios de ordenação final dos(as) candidatos(as).

Estiveram presentes na reunião: **Ana Bárbara da Silva Magalhães**, Chefe de Divisão de Fiscalização Geral, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Beatriz Veloso Fernandes**, Técnica Superior, da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo** e **Fábio Jorge Ribeiro Novo**, Técnico Superior, da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **Vogal Suplente**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas.

Nestes termos, o júri delibera por unanimidade, o seguinte:

PRIMEIRO – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Aberta a presente reunião, o Júri verificou o perfil de competências, aprovado na informação n.º I/79024/2024, de 06/08/2024, constatando que as competências a avaliar são:

A. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
2. Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
3. Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4. Aceita as às críticas e contrariedades.

C. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
2. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas:

1. Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais;
2. Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica;
3. Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas;
4. Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

F. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço

SEGUNDO - VALORAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

O júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente – Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência;
- 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;
- 8 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência;
- 4 Valores: Nível Insuficiente – Não apresenta comportamentos associados à competência.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (15\%A + 15\%B + 15\%C + 15\%D + 15\%E + 25\%F)$$

TERCEIRO - CLASSIFICAÇÃO FINAL E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

O júri deliberou, ainda, que a classificação final do procedimento de oferta de mobilidade interna, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará do valor da Entrevista de Avaliação de Competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = \text{EAC}$$

Legenda: CF – Classificação Final e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte:

- 1.º Candidato(a) com melhor classificação com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e Experiência;
- 2.º Candidato(a) com mais anos na Função Pública;
- 3.º Candidato(a) com mais anos na carreira de fiscalização;

4.º Candidato(a) com maior idade.

QUARTO – GUIÃO DE ENTREVISTA

O júri elaborou o Guião da Entrevista de Avaliação de Competências, de onde ficou a constar, quer as competências que serão alvo de avaliação, quer as questões associadas a cada competência e a sua valoração, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após aplicação do referido método de seleção.

QUINTO – FATORES DE EXCLUSÃO

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, os(as) candidatos(as) que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores no único método de seleção, bem como os que não compareçam a este método de seleção, consideram-se excluídos(as).

SEXTO – DELIBERAÇÕES

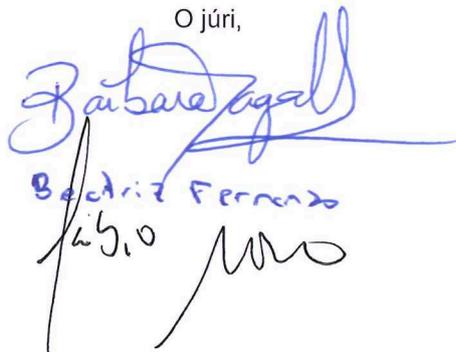
O júri delibera, que em tudo o que não seja possível aplicar o Código do Procedimento Administrativo, será subsidiariamente aplicada a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

SÉTIMO – NOTIFICAÇÕES

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos(às) candidatos(as) são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos via Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do *email* indicado no formulário de candidatura, pelo(a) candidato(a).

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,



Barbara Regal
Benedicta Ferrando
25.10