

ATA N.º 1

Em **26 de fevereiro de 2025** reuniu o júri do **procedimento de oferta de mobilidade interna na categoria (Entre Órgãos)**, para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de **Técnico Superior**, área funcional **Jurista – Ref.ª G/2025**, 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 21/02/2025, com objetivo de analisar o perfil de competências e definir a valoração a atribuir a cada competência, definir os parâmetros do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), bem como os critérios de ordenação final dos/as candidatos/as.

Estiveram presentes na reunião: **Maria Isilda Paredes Oliveira Castro Vilas Boas**, Diretora do Departamento Jurídico, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Cristina Maria Faria Ferreira Salgado**, Chefe da Divisão de Assessoria e Apoio Jurídico, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Ana Isabel Palas Bernardo**, Diretora do Departamento de Controlo Financeiro, **Vogal Efetivo**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: Analisar e dar pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; Instruir processos de contraordenação; Instruir processos disciplinares; Elaborar contratos e documentos de cariz técnico-jurídico; Representar o Município nos tribunais administrativos e fiscais; Elaborar estudos e propostas de regulamento.

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 no Processo n.º 8120/2025 /2025, constatando que as competências a avaliar são:

A. Orientação para o Serviço Público - Capacidade para 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a Colaboração - Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

C. Orientação para a Mudança e Inovação - Capacidade para 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

D. Orientação para os Resultados - Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

E. Análise Crítica e Resolução de Problemas - Capacidade para 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

F. Gestão do Conhecimento - Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

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, devidamente justificados;
- 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência, justificados de forma complexa;
- 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência, justificados de forma simples;
- 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 na categoria (Entre Órgãos), 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/as candidatos/as, 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: Gestão do Conhecimento;
- 2.º Candidato/a com mais anos na carreira de Técnico Superior;
- 3.º Candidato/a com mais anos na Função Pública;
- 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,