

ATA N.º 1

Em **25 de fevereiro de 2026** 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, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por despacho do Senhor Presidente, Dr.º João Vasconcelos Barros Rodrigues, datado de 25/02/2026, 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**, **Helena Margarida Ferreira Freitas Pereira**, Chefe da Divisão de Assessoria e Apoio Jurídico, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Beatriz Veloso Fernandes**, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **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 8185/2026, 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 delibera utilizar como único método de seleção a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que 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;
- 0 Valores: Não sabe ou não responde.

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:

$$(15\%A+15\%B+15\%C+15\%D+15\%E+25\%F)$$

TERCEIRO - CLASSIFICAÇÃO FINAL E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

O júri delibera, 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:

$$CF = EAC$$

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 – 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.

QUINTO – 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.

SEXTO – 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,

