

ATA N.º 1

Em **13 de maio 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 **Informação Geográfica**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por despacho do Ex.mo Senhor Presidente, Dr. João Vasconcelos Barros Rodrigues, datado de 11/05/2026, 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 **Liliana Cristina da Silva Veiga**, Diretora do Departamento de Cidadania e Associativismo, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Silvestre de Barros Augusto**, Chefe da Divisão de Apoio ao Associativismo e Eventos **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Maria de Fátima da Silva Carvalho**, 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: Proceder à análise espacial em Sistemas vetoriais e "Raster"; Assegurar a publicação de informação geográfica na "WEB"; Transformar coordenadas e georeferenciar plantas, imagens ou outro tipo de informação digital; Executar o modelo digital do terreno; importar/exportar informação georreferenciada entre diversos sistemas informáticos.

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 24370/2026, e previstas no mapa de pessoal de 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:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. 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:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. 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:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
3. 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:

1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
3. 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:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. 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:

1. Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
2. Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
3. 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.

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE

