

Mobilidade interna do Município de Braga para a ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de assistente técnico, na área funcional de Fotografia e Imagem, para o Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três, no gabinete da presidente do júri, sito no edifício Municipal do Convento do Pópulo, em Braga, encontram-se reunidos **Ibrahim da Silva Torres**, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Marta Cristina Fernandes Encarnação Ferreira**, Técnica Superior, no Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo, **vogal efetivo** e **Maria de Fátima da Silva Carvalho**, Técnica Superior, na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **vogal efetivo**, que compõem o júri do **procedimento concursal de mobilidade interna (Entre Órgãos)**, constituído por Despacho da Sr.ª Vereadora dos Recursos Humanos (Dr.ª Sameiro Araújo), datado de 21/07/2023.

A reunião teve como objetivo 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 candidatos.

Primeiro - Perfil de Competências

Aberta a presente reunião, o Júri verificou o perfil de competências, aprovado na informação n.º I/60773/2023, de 18-07-2023, constatando que as competências a avaliar são:

A - Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa; Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo;

B - Otimização de recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição; Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos; Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento; Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade;

C - Inovação e qualidade - Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Executa as tarefas de forma crítica e, perante a deteção de deficiências, faz

propostas de correção; Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado; Resolve com criatividade problemas não previstos; Adere às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional;

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

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

F – Análise da Informação e Sentido Crítico - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização das suas tarefas e atividades; Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil; Recolhe e compara dados de diferentes fontes, identificando a informação relevante para a sua atividade; Prepara-se quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de maior complexidade, procurando informação e estudando os assuntos em causa.

Segundo - Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

O júri deliberou que a EAC 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;

18 Valores: Nível Muito Bom;

16 Valores: Nível Bom;

14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;

12 Valores: Nível Satisfaz;

10 Valores: Nível Suficiente;

8 Valores: Nível Fraco;

4 Valores: Nível Insuficiente.

A avaliação final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará do somatório dos resultados ponderados de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Terceiro - Classificação Final e Critérios de Desempate

O júri deliberou, ainda, que a classificação final do procedimento interno de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará do valor da EAC, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: 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:

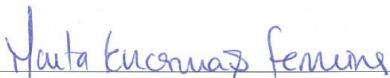
- 1.º Candidato com melhor classificação no parâmetro E – Conhecimentos e Experiência;
- 2.º Candidato com mais anos na Função Pública;
- 3.º Candidato com maior idade.

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.

Para constar, lavrou-se a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Ibraim da Silva Torres



Marta Cristina Fernandes Encarnação Ferreira

Maria de Fátima da Silva Carvalho