

Mobilidade interna para a ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na área funcional de Biblioteca, Arquivo e Documentação, para a Divisão do Arquivo Municipal

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três, no gabinete da presidente do júri, sito na Praça Justino Cruz, encontram-se reunidos **Porfírio António da Silva Correia**, Chefe de Divisão do Arquivo Municipal, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Ibraim da Silva Torres**, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos **vogal suplente**, em substituição da **Silvia Eliana Vieira Macedo Faria**, Chefe da Divisão de Cultura e **Maria de Fátima da Silva Carvalho**, Técnica Superior, na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **vogal efetivo**, que compõem o júri da **procedimento concursal de mobilidade interna (Entre Órgãos)**, designado 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 - Orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave); Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas; Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos; Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;

B - Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos 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;

C - Adaptação e melhoria contínua - Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Resolve com criatividade problemas não previstos; Propõe

soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo; Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual;

D - Inovação e qualidade - Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Resolve com criatividade problemas não previstos; Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo; Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual;

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço;

F - Conhecimentos especializados e experiência - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

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:

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

Terceiro - Classificação Final e Critérios de Desempate

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

$$CF = EAC$$

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 F – Conhecimentos especializados 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.

Porfírio António da Silva Correia

Ibraim da Silva Torres

Maria de Fátima da Silva Carvalho