

Mobilidade na categoria do Município de Braga para a ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de técnico superior, na área funcional de indiferenciado, para a Divisão do Desporto, Juventude, Associativismo e Participação Cívica

ATA N.º 1

Aos três dias do mês de outubro o 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 **Rosa Maria Silva Dias Canário**, Chefe de Divisão, da Divisão de Desporto Juventude, Associativismo e Participação Cívica, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Miguel António Carvalho Soares Caldas**, Dirigente de 3.º Grau, da Unidade do Gabinete de Saúde; que substituirá a Presidente nas suas ausências e Maria de Fátima da Silva Carvalho, Técnica Superior, área de Recursos Humanos, **vogais efetivos**, que compõem o júri do **procedimento de mobilidade na categoria**, constituído por Despacho da Sr.ª Vereadora dos Recursos Humanos (Dr.ª Sameiro Araújo), datado de 02/10/2023.

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/84283/2023, de 30/09/2023, 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 - Iniciativa e autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais; Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas; Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.;

C - Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; Trabalha com pessoas com diferentes características; Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais;

D - Representação e colaboração institucional - Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas; Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade; Propõe a adoção de orientações provenientes de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas;

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:

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

Terceiro - Classificação Final e Critérios de Desempate

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

$$\mathbf{CF = EAC}$$

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 elaborará o guião da Entrevista de Avaliação de Competências, de onde ficará a constar, quer as competências que serão alvo de avaliação, quer as questões associadas a cada competência e a sua valoração, que se disponibilizará 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.

Rosa Maria Silva Dias Canário

Miguel António Carvalho Soares Caldas

Maria de Fátima da Silva Carvalho