

Mobilidade na categoria do Município de Braga para a ocupação de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de assistente operacional, na área funcional de Auxiliar de Saúde, para a Unidade do Gabinete de Saúde

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/84277/2023, de 29/09/2023, constatando que as competências a avaliar são:

A - Orientação para o serviço público - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos;

B - Organização e método de trabalho - Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho; Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza;

C - 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;

D - Tolerância à pressão e contrariedades - Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; Perante situações difíceis mantém o controlo emocional

e discernimento profissional; Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; Aceita as críticas e contrariedades;

E – Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, 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; Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

F – Conhecimentos e Experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade; Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

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:

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

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 F – Conhecimentos 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