

ATA

Ata da primeira reunião do júri para recrutamento de um Assistente Técnico por mobilidade na categoria

Ao um dia do mês de junho de dois mil e vinte, pelas quinze horas, reuniu o júri nomeado para a seleção das candidaturas do recrutamento de um assistente técnico, por mobilidade na categoria, para a ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal de dois mil e vinte da AMAL.-----

O júri em causa é constituído pela presidente, Noélia Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados, pelo 1.º vogal, Pedro Chaves, Técnica Superior do Gabinete Florestal Intermunicipal, e pela 2.ª vogal, Sílvia Mestre, Técnica superior, conforme despacho do Primeiro Secretário. -----

Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 2.ª vogal efetiva, Sílvia Mestre.-----

A presente reunião tem como ponto único definir os métodos de seleção para o recrutamento de um assistente técnico, por mobilidade na categoria.-----

Assim, pretende-se recrutar, por mobilidade na categoria, um Assistente Técnico (m/f), para o exercício de funções na Unidade de Serviços Partilhados, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.-----

O candidato selecionado irá exercer funções de apoio à Brigada de Sapadores Florestais, nomeadamente, aquisição de bens e serviços, apoio na área dos recursos humanos, organização de processos e correspondência, entre outros.

No que se refere à Unidade de Serviços Partilhados, o candidato irá desempenhar funções de apoio ao aprovisionamento e património, contratação pública, apoio à receção, serviços externos, serviços gerais, podendo ainda desempenhar funções em outras áreas que integram as competências e atribuições da AMAL, relacionadas com as suas habilitações académicas e/ou profissionais.

Cabe ao assistente técnico, no âmbito das temáticas acima referidas, o exercício das funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.-----

Importa agora definir os métodos de seleção e a ponderação e os critérios de seleção de cada um deles.-----

Os métodos de seleção são: a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.-----

Ficou então definido que a avaliação curricular (AC) terá uma ponderação de 30% para a avaliação final, e a entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma ponderação de 70%. -----

A **AC** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas, a formação profissional realizada, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: -----

AC = HLx15% + EPx60% + FPx25%. -----

Em que: HL = Habilitações literárias;-----

EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional. -----

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – A habilitação literária necessária para o exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar devem ser exercidas por um assistente técnico com o 12.º ano de escolaridade, salvo se o candidato estiver integrado na carreira em causa, mediante comprovativo do serviço. -----

A titularidade de habilitação inferior que não cumpra os requisitos anteriores é motivo de exclusão.--

- 12.º ano ou superior – 20 valores;-----
- Inferior a 12.º ano, mas inserido na carreira de assistente técnico – 18 valores.-----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Na carreira de assistente técnico da administração pública, na área do recrutamento por mobilidade.-----

- Até 2 anos de experiência profissional – 10 valores -----
- > 2 e até 5 anos de experiência profissional – 12 valores -----
- > 5 e até 15 anos de experiência profissional – 16 valores -----
- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL – Serão consideradas as ações de formação profissional, devidamente certificadas, na área do recrutamento em causa. -----

- Sem formação – 7 valores -----
- Até 50 horas de formação – 12 valores -----
- Entre 51 e 100 horas de formação – 16 valores -----
- Mais de 100 horas de formação – 20 valores -----

A **EPS** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, nomeadamente a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, como por exemplo, a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal. ----

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Reduzido, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Serão considerados os seguintes critérios: -----

A – Conhecimentos e experiência para o exercício de funções: -----

- a) Ausência de conhecimentos ou de experiência – insuficiente- 4 valores; -----
- b) Poucos conhecimentos ou experiência – reduzido- 8 valores; -----
- c) Bons conhecimentos e experiência – suficiente -12 valores; -----
- d) Muito bons conhecimentos e experiência – bom-16 valores; -----
- e) Excelentes conhecimentos e experiência – elevado-20 valores. -----

B – Capacidade de comunicação e expressão (fluência verbal e correção no discurso) – Avalia a clareza e coerência do discurso e da escrita, riqueza do vocabulário, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, em português: -----

- a) Dificuldade de comunicação e de expressão – insuficiente- 4 valores; -----
- b) Pouca capacidade comunicação e de expressão – reduzido -8 valores; -----
- c) Boa capacidade de comunicação e de expressão – suficiente -12 valores; -----
- d) Muito Boa capacidade de comunicação e de expressão – bom -16 valores; -----
- e) Excelente capacidade de comunicação e de expressão – elevado -20 valores. -----

C – Atitude e motivação – Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação, iniciativa e confiança: -----

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – insuficiente – 4 valores; -----
- b) Atitude pouco adequada e pouca motivação – reduzido – 8 valores; -----
- c) Atitude e motivação adequadas – suficiente – 12 valores; -----
- d) Atitude e motivação muito adequadas – bom – 16 valores; -----
- e) Excelente atitude e motivação – elevado – 20 valores. -----

A avaliação final dos candidatos será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula: -----

AF = AC×30% + EPS×70% -----

Em que: AF= Avaliação final; AC= Avaliação curricular; EPS = Entrevista profissional de seleção.

O júri deliberou que a presente ata, assim como a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão e lavrou-se a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri

A Presidente

NOÉLIA VALENTE
RAMOS

Assinado de forma digital por
NOÉLIA VALENTE RAMOS
Dados: 2020.06.01 17:43:25
+01'00'

Noélia Ramos

O 1.º Vogal

Assinado por : **PEDRO CORDEIRO ARALA CHAVES**
Num. de Identificação: B1107771047
Data: 2020.06.01 20:16:01

Pedro Chaves

A 2.ª Vogal

SÍLVIA MARIA
CUSTÓDIO MESTRE

Assinado de forma digital por SÍLVIA
MARIA CUSTÓDIO MESTRE
Dados: 2020.06.01 18:06:04 +01'00'

Sílvia Mestre