

## Ata n.º 1

**Ata da primeira reunião do júri** do procedimento de recrutamento por mobilidade na categoria de 2 técnicos superiores para o exercício de funções no Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social, para a área da Mobilidade e dos Transportes. -----

Entre o vigésimo terceiro e o vigésimo sétimo dia do mês de setembro de dois mil e vinte quatro, reuniu, por videoconferência, o júri do procedimento de recrutamento por mobilidade para o preenchimento de 2 postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve (AMAL), designado por despacho do Primeiro-Secretário Executivo Intermunicipal, de 04/09/2024, com o registo MGD n.º 29/68/2024, de 02/09 (Proc. 2024/250.10.101/9). -----

O júri tem a seguinte composição: -----

Presidente, Dr. João Graça, Diretor do Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social; -----

1.º vogal, Ângelo Pão d' Araújo, técnico superior no Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º vogal, Sara Lopes, técnica superior no Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social. -----

O presente procedimento de recrutamento visa reforçar a equipa afeta ao recrutamento e mobilidade, por forma a assegurar as atividades e as tarefas necessárias na área da Mobilidade e dos Transportes, bem como assegurar o exercício da competência de Autoridade de Transportes intermunicipal do Algarve, cujas competências inerentes à AMAL são cada vez mais complexas. ---

Como secretário da reunião, o presidente do júri nomeou Sara Lopes, 2.º vogal do júri do procedimento de recrutamento. -----

A presente reunião tem por objetivo a definição dos métodos de seleção e da ponderação dos critérios de seleção, tendo ficado definida a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto I (um) – Caracterização do procedimento; -----

Ponto II (dois) – Método e critérios de seleção; -----

Ponto III (três) – Outros assuntos. -----

## **I. Caracterização do procedimento -----**

Relativamente ao **ponto I (um)** da ordem de trabalhos, o presente recrutamento destina-se à ocupação de dois postos de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da AMAL, para Técnico Superior com licenciatura considerada relevante para o exercício de funções no Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social, na área de Mobilidade e Transportes, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com os seguintes requisitos específicos: -----

**Área(s) de habilitação:** -----

Licenciatura considerada relevante para o desempenho da função.

**Perfil:** -----

- a) Ser trabalhador da Administração Pública, com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e estar integrado na carreira de técnico superior; -----
- b) Possuir licenciatura considerada relevante para a função; -----
- c) Possuir especialização horizontal em Transportes e Vias de Comunicação, ou experiência relevante nesta matéria (preferencialmente); -----
- d) Possuir conhecimento de inglês; -----
- e) Possuir capacidade comunicativa, facilidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa, capacidade analítica, organização, método e sentido de responsabilidade e forte orientação para o cumprimento de objetivos. -----

**Área de atividade:** Os candidatos selecionados será afeto ao Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social, para exercer funções de: -----  
-----

- i. Apoio na elaboração de planos, programas e instrumentos de natureza estratégica, bem como colaboração na respetiva implementação, e no exercício das atribuições e competências da unidade orgânica, em particular na área de mobilidade e transportes, integrando a respetiva equipa, nomeadamente as inerentes às atribuições e competências de Autoridade de Transportes intermunicipal do Algarve; -----
- ii. Apoio à elaboração de candidaturas a fundos de financiamento europeu, ou outros programas de comparticipação financeira, para a implementação das iniciativas intermunicipais na área da mobilidade e dos transportes, e no acompanhamento da respetiva execução; -----
- iii. Apoio no desenvolvimento de procedimentos de contratação pública e acompanhamento da execução de contratos nas respetivas áreas profissional de atuação; -----  
----
- iv. Colaboração com os vários serviços da AMAL na elaboração de pareceres, informações técnicas, planos e relatórios de atividades; -----

- v. Acompanhamento, monitorização e estabelecimento de contactos com entidades reguladoras e consultoras, designadamente e conforme o caso, de projetos, processos e procedimentos, e, eventualmente, de recomendações e regras institucionais; -----
- vi. Acompanhamento de projetos e estudos elaborados por prestadores de serviços externos de consultoria, na área da mobilidade e dos transportes; -----
- vii. Realização de outras tarefas que lhes sejam superiormente cometidas em matéria das suas áreas de intervenção profissional. -----

Sempre que se justifique, os candidatos podem ainda desempenhar funções em outras áreas que integram as competências e atribuições da AMAL, relacionadas com as suas habilitações académicas e/ou profissionais, dentro da polivalência que legalmente for exigível. -----

Cabe ainda aos técnicos superiores, no âmbito das temáticas acima referidas, o exercício das funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretrizes 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.

**Apresentação de candidaturas:** Foi deliberado que os interessados deverão apresentar a sua candidatura no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), devendo a mesma ser enviada por correio eletrónico para o endereço: geral@amal.pt. -----

**Documentos a apresentar:** Os candidatos devem apresentar os seguintes documentos: -----

1. Requerimento dirigido ao Sr. Primeiro-Secretário Executivo Intermunicipal, do qual deve constar o seu consentimento prévio para o tratamento, pela AMAL, do respetivo endereço eletrónico, enquanto dado pessoal, para envio de notificações, devendo indicar qual o endereço para esse fim;
2. Declaração do serviço de origem, atualizada, onde constem a carreira e a categoria do candidato, a natureza do vínculo, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, as avaliações dos últimos três ciclos avaliativos (ou, cópia das fichas de avaliação do SIADAP), e respetiva remuneração; -----
3. *Curriculum vitae* detalhado e atualizado, datado e assinado, onde constem, entre outros, as funções que exerce e que desempenhou anteriormente, com indicação dos respetivos períodos e atividades, bem como a formação detida e as ações de formação finalizadas; -----
4. Certificado de habilitações literárias e certificados/declarações relativos a formação; -----
5. Declaração de consentimento do tratamento de dados pessoais para efeitos do presente procedimento de recrutamento. -----

## **II. Caracterização do procedimento** -----

No que se refere ao **ponto (II) dois** da ordem de trabalhos, o júri deliberou a utilização dos seguintes métodos e critérios de seleção: -----

**A. Métodos de seleção** -----

O júri deliberou por unanimidade adotar no presente processo de recrutamento por mobilidade os seguintes métodos de seleção: -----

**1. Método de seleção obrigatório -Avaliação curricular (AC):** -----

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir, ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa. -----

Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. -----

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da fórmula seguinte: -----

$$AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

Habitação Académica (HAB) - onde se pondera a titularidade de grau académico; -----

Formação Profissional (FP) - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

Experiência Profissional (EP) - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata; -----

Avaliação de Desempenho (AD) - em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar; -----

Quanto ao subfactor Habilitação Académica (HAB), estabeleceu-se que no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP. -----

Assim a HAB é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores: -----

- Licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato pré-Bolonha: 12 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha: 14 valores; -----
- Mestrado pré-Bolonha ou doutoramento pós-Bolonha: 16 valores; -----
- Doutoramento pré-Bolonha: 18 valores; -----
- Pós-graduação pré ou pós-Bolonha: acresce 1 valor à pontuação do grau de base detido; ----
- Pós-doutoramento pré ou pós-Bolonha: acresce 1 valor à pontuação do grau de doutoramento. -----

No que se refere ao subfactor Formação Profissional (FP), estabeleceu-se que serão consideradas as ações de formação profissional até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala: -----

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área: 8 valores; -----
- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas: 12 valores; -----
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas: 14 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas: 18 valores; -----
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais: 20 valores. -----

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado. -----

No que concerne à Experiência Profissional (EP), estabeleceu-se que para este fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios: -----

- Menos de 3 anos a desempenhar funções inerentes as do posto de trabalho: 5 valores; -----
- De 3 anos a 6 anos a desempenhar funções inerentes as do posto de trabalho: 10 valores; --
- Mais de 6 anos a desempenhar funções inerentes as do posto de trabalho: 20 valores. -----

Quanto ao subfactor Avaliação de Desempenho (AD), estabeleceu-se que será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que os candidatos cumpriram ou executaram atribuição, competência ou atividade idênticas as do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP. -----  
-----

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma: -----

- Desempenho excelente: 20 valores; -----
- Desempenho relevante: 18 valores; -----
- Desempenho adequado: 14 valores; -----
- Ausência não imputável ao candidato: 12 valores; -----
- Desempenho Inadequado: 8 valores; -----
- Ausência imputável ao candidato: 0 valores. -----

## **2. Método de seleção facultativo -Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ----**

O presente método de seleção «Entrevista Profissional de Seleção (EPS)», visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada a escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. -----

A entrevista profissional de seleção terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam: -----

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI); -----
- Motivação Profissional (MP); -----
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR); -----
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP); -----

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores. -----

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada subfactor, através da seguinte formula: -----

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

O subfactor Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI), avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potenciem a adaptação ao trabalho em causa. -----

E = 20	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade. -----
B = 16	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade. -----
S = 12	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade. ---
R = 8	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade. -----
I = 4	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente. -----

O subfactor Motivação Profissional (MP) avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho. -----

E = 20	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução. -----
--------	--

B = 16	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução. -----
S = 12	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente as funções a exercer. -----
R = 8	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. -----
I = 4	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. -----

O subfactor Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR) avalia a capacidade de aprendizagem e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções. ----

E = 20	Manifesta excelente capacidade de aprendizagem e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares, que tenham apelado à sua capacidade de inovação. -----
B = 16	Manifesta boa capacidade de aprendizagem e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares, que tenham apelado à sua capacidade de inovação. -----
S = 12	Manifesta suficiente capacidade de aprendizagem e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do quotidiano, que tenham apelado à sua capacidade de inovação. -----
R = 8	Manifesta reduzida capacidade de aprendizagem e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do quotidiano, que tenham apelado à sua capacidade de inovação. -----
I = 4	Manifesta insuficiente capacidade de aprendizagem e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do quotidiano, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação. -----

O subfactor Qualidade da Experiência Profissional (QEP) avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções. -----

E = 20	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções a exercer. -----
B = 16	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação às funções a exercer. -----
S = 12	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer. -----

R = 8	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer. -----
I = 4	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer. -----

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte formula final: -----

$$CF = (0, 30 \times AC) + (0, 70 \times EPS)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

### III. Outros assuntos -----

No que se refere ao **ponto III (três)** da ordem de trabalhos, o júri deliberou sobre a forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos e sobre a elaboração do aviso de abertura. -----

#### A. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos -----

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove virgula cinco) valores num dos métodos de seleção, ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção. -----

Os candidatos serão notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA). -----

Para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, os candidatos devem utilizar a mesma forma e termos da apresentação da candidatura. -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada no sítio da internet da AMAL, e afixada ou disponibilizada nas instalações da referida entidade.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no art.º 10.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se a disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. -----



**B. Elaboração do aviso de abertura -----**

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri entende, e assim deliberou, que o serviço de Recursos Humanos da AMAL deve elaborar o aviso de abertura de procedimento, submetê-lo a aprovação do Primeiro-Secretário Executivo Intermunicipal, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e no sítio da internet da AMAL (<https://amal.pt/>), conforme os requisitos estabelecidos na legislação em vigor aplicável. -----

Mais deliberou o júri, que a presente ata, assim como a grelha classificativa anexa e o sistema de valoração final dos métodos serão facultados aos candidatos, sempre que solicitados. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes. -----

O júri, -----

O Presidente,

João Graça

O 1.º Vogal,

Ângelo Pão d'Araújo

O 2.º Vogal,

Sara Serote Lopes