

Handwritten initials and a signature in blue ink, possibly 'S. V.' and 'M.'.

ATA

Ata da primeira reunião do júri para Recrutamento de um técnico superior, por mobilidade na categoria, para o exercício de funções na Unidade de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social da AMAL.

Ao dia catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas, reuniu na sede da AMAL, o júri nomeado para a seleção das candidaturas do recrutamento de um técnico superior, 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 e um da AMAL. -----

O júri em causa é constituído pelo presidente, Sérgio Viegas Inácio, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social, pela 1.ª vogal, Noélia Valente Ramos, Chede de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados, e pela 2.ª vogal, Maria Teresa Alves Ferreira da Cunha Martinho, Técnica Superior da AMAL, conforme despacho do Primeiro Secretário. -----

Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 1.ª vogal efetiva, Noélia Valente Ramos. -

A presente reunião tem por objectivo a definição dos métodos de selecção e ponderação dos critérios de seleção, tendo ficado definidos o seguinte: -----

Ponto um – Caracterização do procedimento; -----

Ponto dois – Métodos e critérios de seleção; -----

Ponto três – Outros assuntos. -----

Relativamente ao **ponto um** da ordem de trabalhos, o presente recrutamento destina-se à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da AMAL, para Técnico Superior, para exercício de funções na Unidade de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social, 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, com os seguintes requisitos específicos: -----

Licenciatura: Engenharia Civil, Ambiente ou outra considerada adequada para a função. -----

Perfil: -----

- a) Conhecimentos relativos a sistemas de distribuição e adução de água, monitorização e controlo de perdas, dimensionamento de infraestruturas de distribuição de água; -----
- b) Experiência em apreciação de projectos de infraestruturas de distribuição de água; -----
- c) Experiência na formalização, análise e acompanhamento de candidaturas aos Fundos Europeus Estruturas e de Investimento (FEEI) e a outros programas nacionais e comunitários; -----
- d) Conhecimento de gestão de projectos (planeamento, analise, execução e controlo); -----

Handwritten initials and signature in the top right corner.

- e) Conhecimento dos principais instrumentos de planeamento e estratégia da região; -----
- f) Conhecimento dos procedimentos de contratação pública. Experiência em análise de propostas; -
- g) Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente ferramentas do Microsoft Office, correio electrónico, ferramentas de videoconferência, entre outras; -----
- h) Outras competências pessoais e profissionais: -----
 - i) Trabalho em equipa; -----
 - j) Método, sentido de responsabilidade, iniciativa, autonomia, flexibilidade, pro actividade e assertividade; -----
 - k) Capacidade de comunicação; -----
 - l) Facilidade de relacionamento interpessoal; -----
 - m) Capacidade crítica; -----
 - n) Gestão do tempo e orientação para os resultados. -----

- Preferencialmente, experiência profissional e desempenho de funções na área supra citada;-----
Sempre que se justifique podem 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 técnico superior, 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. -----

Foi ainda deliberado que os interessados deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de dez dias úteis, contados a partir da publicação do aviso na BEP, podendo as mesmas serem enviadas por correio eletrónico para o endereço geral@amal.pt. -----

Os candidatos devem apresentar os seguintes documentos: -----

- a) Um requerimento dirigido ao Primeiro-Secretário da AMAL, no qual deve constar o seu consentimento prévio para o envio de notificações por e-mail, devendo indicar o respetivo endereço eletrónico; -----
- b) Declaração do serviço de origem, atualizada, onde consta a carreira e a categoria do candidato, a natureza do vínculo, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e respetiva remuneração; -----
- c) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, onde constem, entre outras, 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; -----
- d) Certificado de habilitações literárias e certificados/declarações relativas às formações. -----

Handwritten signature and initials in the top right corner.

No que se refere ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri deliberou a utilização dos seguintes métodos de seleção: a avaliação curricular e a entrevista profissional de selecção. -----

Ficou então definido que a avaliação curricular (AC) terá uma ponderação de 30% para a avaliação final, e a entrevista profissional de selecção (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: -----

$AC = HL \times 15\% + EP \times 60\% + FP \times 25\%$. -----

Em que: HL = Habilitações literárias; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional. -----

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – A habilitação literária necessária para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar deverá ser exercida por um técnico superior com licenciatura. A titularidade de habilitação inferior ou diferente da pedida é motivo de exclusão e a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha, deve ter uma ponderação diferente por, em abstrato, conferir ao seu detentor uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

- Licenciatura de Bolonha ou Bacharelato pré-Bolonha – 12 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 14 valores; -----
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) ou Doutoramento (nos casos de Mestrado pós-Bolonha) – 18 valores; -----
- Doutoramento nos casos de licenciatura pré-Bolonha – 20 valores. -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Na carreira de técnico superior da administração pública, em particular no âmbito da formação, 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. -----

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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, Reduzido e Insuficiente, 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. -----

No que se refere ao **ponto três** da ordem de trabalhos, 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. -----

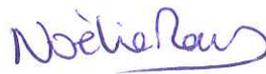
O Júri:

O Presidente



Sérgio Inácio

A 1.ª Vogal



Noélia Ramos

A 2.ª Vogal



Maria Teresa Martinho