



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 Contratualização e Fundos Comunitários – Equipa do ST – AMAL do PO CRESC ALGARVE 2020.

Aos dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu 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 previstos e não ocupado no mapa de pessoal de dois mil e vinte e um da AMAL. -----

O júri em causa é constituído pela 1.ª vogal, Dina do Carmo Cavaco Teixeira Pereira, em substituição do Presidente, João Maria Martins Graça, pela 2.ª vogal, Noélia Valente Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados, e pela 2.ª vogal suplente, Sónia Patrícia de Oliveira Fernandes Ramos, conforme despacho do Primeiro Secretário. -----

Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 2.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 Contratualização e Fundos Comunitários, 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: Gestão, Economia, Engenharia Civil, Arquitetura ou outras consideradas adequadas para a função. -----

Perfil: -----

- Experiência profissional, em que se pondera o desempenho de funções em área de actividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho; -----
- Preferencialmente experiência como utilizador dos Sistemas de Informação dos POR do PORTUGAL 2020; -----
- Preferencialmente, experiência e bons conhecimentos do Código de Contratação Pública, nomeadamente no que toca à execução de empreitadas e prestações de serviços; -----
- Preferencialmente bons conhecimentos de contabilidade (SNC-AP) e normas contabilísticas; -----
- Preferencialmente bons conhecimentos de informática na óptica do utilizar, nomeadamente em Excel; -----

- Capacidade comunicativa, facilidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa; -----
- Capacidade analítica, organização, método e sentido de responsabilidade; -----
- Forte orientação para o cumprimento de objectivos; -----
- Capacidade para realizar verificações no local na vertente da sua especialidade. -----

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 ou por correio registado com aviso de receção, para a sede da AMAL, sita na Rua General Humberto Delgado, n.º 20 – 8000-355 Faro.-----

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. -----

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: -----

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

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. -----

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: -----

$$AF = AC \times 30\% + EPS \times 70\%$$

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 de seleção, 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



Dina Pereira

A 2.ª Vogal



Noélia Ramos

A 2.ª Vogal Suplente



Sónia Ramos