

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior
Mapa de Pessoal da CI-AMAL
Unidade de central de Compras e Finanças – Gestão/Matemática Aplicada e Computação

Aos vinte e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu na sede da CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve (doravante AMAL), o júri do recrutamento acima identificado, constituído pelo presidente, João Graça, Diretor de Departamento da Unidade de Planeamento Estratégico, Assessoria Técnica e Projetos, pela 1.ª vogal, Noélia Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e, pela 2.ª vogal, Sílvia Mestre, Técnica Superior, nomeados por despacho do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, de vinte de julho de dois mil e vinte e um.....

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

A presente reunião tem por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.--

O procedimento concursal em causa destina-se à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da AMAL para Técnico Superior, licenciatura em Gestão/Matemática Aplicada e Computação, para o exercício das funções na Unidade de Central de Compras e Finanças, a que corresponde o grau de complexidade 3, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e desempenhará funções na área da Central de Compras (predominantemente), na área da contabilidade ou outras áreas que integram as competências e atribuições da AMAL, relacionadas com as suas habilitações académicas e/ou profissionais. -----

O júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos: -----

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante apenas Portaria n.º



125/2019), os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

A **Prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação anotada ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. A prova terá a duração máxima de 90 minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme nº 2 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, constituída por: -----

- ✓ 30 Perguntas de resposta múltipla, valoradas da seguinte forma: -----
 - a. Cada resposta certa será valorada em 0,50 valores; -----
 - b. Por cada resposta errada será descontado 0,167 valores. -----
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada, de acordo com os seguintes critérios: -----
 - a. Expressão – 0,50 valores (ortografia, gramática e repetição de expressões); -----
 - b. Lógica de raciocínio – 0,25 valores (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias); -----
 - c. Argumentação – 1,25 valores (fundamentação legal, forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto); -----
 - d. Redação – 0,50 valores (fluidez, precisão e clareza de linguagem). -----

A prova escrita versará sobre os regimes constantes dos seguintes diplomas legais, devendo os candidatos considerar a legislação na sua redação atualizada até ao dia da publicação do Aviso de Abertura do procedimento concursal na BEP: -----

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos; -----

Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto; -----

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; -----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro; -----

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de Setembro – SNC-AP; -----

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro – LCPA; -----

Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho; -----

Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (apenas nas disposições relativas às aquisições de serviços). -

A **Avaliação psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única. -----

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme nº 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019. -----

A aplicação deste método será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a entrevista. Na entrevista são considerados os seguintes fatores: -----

EP = Experiência profissional, CC = Capacidade de Comunicação, RI = Relacionamento Interpessoal.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme nº 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019 . -----

A **avaliação final** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$AF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$ -----

Em que: AF = Avaliação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são os seguintes: Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção. -----

A **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$AC = CC \times 10\% + EP \times 30\% + FP \times 45\% + AD \times 15\%$ -----

Em que: AC = Avaliação curricular; CC = Classificação de curso; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação do desempenho. -----

Classificação do Curso (CC) – Corresponderá à nota final de licenciatura, conforme certificado de habilitações. -----

Experiência Profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, de acordo com a seguinte escala: -----

- Sem experiência – 0 valores; -----
- Até 5 anos de experiência – 10 valores; -----
- De 5 anos e 1 dia a 10 anos de experiência – 15 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

Formação profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo. -----

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas com o respetivo certificado, de acordo com a seguinte escala: -----

- Sem ações de formação – 10 valores; -----
- Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) – 10+0,3 valores por cada ação; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 10 + 0,5 valores por cada ação; -----
- Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----
- Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 10 + 1,5 valores por cada ação; -----
- Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas - 10 + 2 valores por cada ação. -----

Avaliação do Desempenho (AD) – Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios (admitindo-se avaliação do biénio 2013/2014 caso a avaliação do biénio 2019/2020 não esteja homologada à data do procedimento concursal), em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. -----



O resultado final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte escala: -----

Desempenho Excelente – 20 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 16 valores; -----

Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 14 valores; -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores. -----

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. -----

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A aplicação deste método será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a entrevista. Na entrevista são considerados os seguintes fatores: -----

EP = Experiência profissional, CC = Capacidade de Comunicação, RI = Relacionamento Interpessoal.


A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme nº 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019. -----

A **avaliação final** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$AF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$ -----

Em que: AF = Avaliação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista Profissional de Seleção) podem, por declaração escrita,



afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção). -----

Em situação de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de preferência na ordenação final previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência: 1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS “Experiência profissional”; 2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS “Capacidade de comunicação”; 3º Candidato com a melhor classificação de curso, conforme certificado de habilitações e correspondente à nota final de licenciatura. -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na página eletrónica. -----

Os métodos de seleção são aplicados de forma faseada conforme despacho de abertura do procedimento concursal. -----

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019. -----

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, por correio eletrónico, conforme nº 1 do artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019. -----

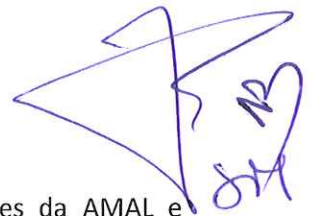
O Júri realizará dois momentos de audiência prévia: -----

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas), conforme nº 4 do artigo 21º e nº 1 do artigo 22º da Portaria n.º 125-A/2009; -----

- Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, conforme artigo 28º da Portaria n.º 125-A/2009. -----

As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da AMAL. -----

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final. A lista unitária de



ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -----

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



João Graça

A 1.ª Vogal



Noélia Ramos

A 2.ª Vogal



Sílvia Mestre

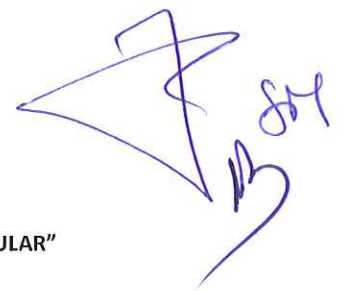


FICHA INDIVIDUAL DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO DO CRITÉRIO “ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO”

Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL para a Unidade Central de Compras e Finanças

Nome do Candidato: _____

Entrevista Profissional de Seleção - Parâmetros	Pontuação
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	
CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
Sub-total	0,00
Resultado Final = (EP + CC + RI)/3	0,00

FICHA INDIVIDUAL DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO DO CRITÉRIO "AVALIAÇÃO CURRICULAR"


Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL para a Unidade Central de Compras e Finanças

Nome do Candidato: _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR	Pontuação	Ponderação	Total
CC - Classificação de curso			
Nota final da licenciatura		10%	0,00
Experiência Profissional			
Sem experiência profissional		30%	0,00
Até 5 anos de experiência			
De 5 anos e 1 dia a 10 anos de experiência			
Mais de 10 anos de experiência profissional			
Formação Profissional			
Sem ações de formação		45%	0,00
Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)			
Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas			
Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas			
Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas			
Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas			
Avaliação do Desempenho			
Desempenho Excelente		15%	0,00
Desempenho Relevante			
Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos)			
Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)			
Desempenho Inadequado			
Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador			
Total			0,00



FICHA INDIVIDUAL DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(Candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho)

Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL para a Unidade Central de Compras e Finanças

Nome do Candidato: _____

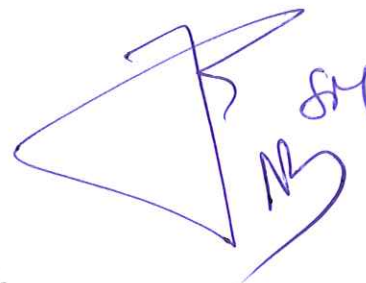
PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

AF – Avaliação Final:

AF= 40% X PC + 30% X AP + 30% X EPS -----



FICHA INDIVIDUAL DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho)

Procedimento concursal: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL para a Unidade Central de Compras e Finanças

Nome do Candidato: _____

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

AF– Avaliação Final:

AF= 40% X AC + 30% X EAC + 30% X EPS -----