

## ATA

### Ata da primeira reunião do júri para o recrutamento por mobilidade na categoria, de 1 técnico superior, para o exercício de funções na Unidade de Central de Compras e Finanças – Área Financeira

Aos onze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu na AMAL, o júri do recrutamento acima identificado, constituído pelo presidente, João Maria Martins Graça, Diretor de Departamento da Unidade de Planeamento Estratégico, Assessoria Técnica e Projetos, pela 1.ª vogal, Sílvia Maria Custódio Mestre, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª vogal, Noélia Valente Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados, nomeados por Despacho do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL.-----

Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 2.ª vogal, Noélia Valente Ramos.-----

A presente reunião tem por objetivo a definição dos métodos de seleção e ponderação dos critérios de seleção, tendo ficado definido 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 Central de Compras e Finanças, na área financeira, 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:** Área de Gestão, Economia ou outra considerada relevante para o exercício das funções;-----

**Perfil:**-----

✓ Experiência profissional e bons conhecimentos no desempenho de funções na área da contabilidade pública;-----

✓ Experiência na utilização dos *softwares* da área financeira da AIRC;-----

✓ Conhecimentos na área da contratação pública;-----

✓ Experiência na utilização de plataformas eletrónicas de contratação pública;-----



- ✓ Bons conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;-----
- ✓ Capacidade de análise, de planeamento, de organização e de trabalho em equipa;-----
- ✓ Capacidade para exercer funções que exigem elevado grau de qualificação e conhecimentos práticos, responsabilidade e compromisso com o serviço, iniciativa e autonomia.-----


**Área de atividade:** O candidato selecionado irá integrar a Unidade de Central de Compras e Finanças, para exercer as seguintes funções, na área financeira e apoio à central de compras:-----

- ✓ Classificar e proceder ao registo contabilístico dos documentos de receita e despesa (contabilidade orçamental), gastos e rendimentos (contabilidade financeira e de gestão), verificando o cumprimento das normas contabilísticas e disposições legais;-----
- ✓ Proceder ao controlo financeiro no âmbito de projetos cofinanciados e de receitas consignadas;-----
- ✓ Realizar reconciliações bancárias;-----
- ✓ Colaborar na elaboração do Orçamento e suas alterações e Documentos de Prestação de Contas;-----
- ✓ Proceder à análise e acompanhamento da execução orçamental e efetuar o reporte externo;---
- ✓ Apoiar a atividade da Central de Compras, nomeadamente, no acompanhamento dos procedimentos de contratação;-----
- ✓ Sempre que se justifique pode ainda desempenhar funções em outras áreas que integram as competências e atribuições da AMAL, relacionadas com as suas habilitações académicas e/ou profissionais;-----
- ✓ Cabe 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.-----

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 ser enviadas por correio eletrónico para o endereço: geral@amal.pt.-----

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

- Um requerimento dirigido ao Sr. 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;-----
- Declaração do serviço de origem, atualizada, onde conste a carreira e categoria do candidato, a natureza do vínculo, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e respetiva remuneração;-----



- Currículo 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;-----
- Certificado de habilitações literárias e certificados/declarações relativos às formações;-----
- Declaração de consentimento de utilização de dados pessoais.-----

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

Avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção (EPS). -----

A **AC** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a relevância da experiência profissional 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:-----

$AC = HL \times 10\% + EP \times 70\% + FP \times 20\%$  -----

Em que: HL = Habilitações Literárias; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional. -----

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:**-----

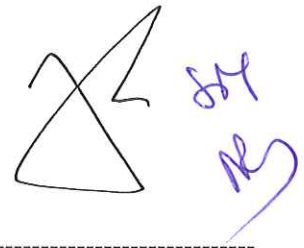
A habilitação literária necessária para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar deverá ser exercida por um técnico superior com licenciatura. A titularidade de habilitação inferior ou diferente da pedida é motivo de exclusão e a titularidade de habilitações académicas de grau 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** – Com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e nos anos de serviço na carreira. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte forma: -----

Experiência profissional na carreira:-----

- Até 3 anos – 10 valores; -----
- Até 6 anos – 12 valores; -----
- Mais de 6 anos – 14 valores. -----



Experiência profissional na área da contabilidade pública: -----

- Até 1 ano – 2 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;-----
- Até 2 anos – 4 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;-----
- Mais de 2 anos – 6 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, apenas sendo admitidos os certificados onde constem o número de horas efetivas e dentro das áreas das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo:-----

- 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 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: -----

I – 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. -----

II – 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:-----

- a) Dificuldade de comunicação e de expressão – insuficiente- 4 valores; -----
- b) Pouca capacidade de 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. -----

III – 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 **valoração final (VF)** dos candidatos será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{VF = AC \times 30\% + EPS \times 70\%}$$
 -----

Em que: VF= Valoração Final; AC= Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

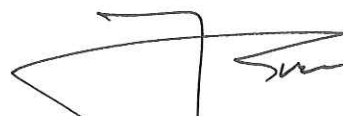
Os candidatos que não compareçam à EPS consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. -----

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 facultados aos candidatos, sempre que solicitados. -----

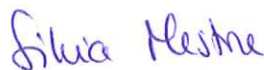
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão e lavrou-se a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

**O Júri**

O Presidente

  
João Graça

A 1.ª Vogal



Sílvia Mestre

A 2.ª Vogal

  
Noélia Ramos