

deat.
ml
CP

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Agência para a Modernização Administrativa, I.P.

Referência SA - 001 - PS

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de janeiro de 2013, pelas 10 horas, reuniu na sede da Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA, I.P.), o júri do procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da AMA, I.P., constituído pela Ana Sofia Figueiredo, Diretora Coordenadora da Equipa da Simplificação Administrativa da AMA, IP, que preside, e pelos vogais efetivos, Nuno Valente, Técnico Superior da Equipa de Simplificação Administrativa da AMA, I.P., que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Cláudia Portas, técnica superior da Divisão de Pessoas e Comunicação, AMA, I.P..

Nos termos do disposto no artigo 22.º, n.º 2, alínea c) e n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e do Aviso n.º 16352/2012, de 6 de dezembro, republicado pelo Aviso n.º 439/2013, de 9 de janeiro de 2013, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação, bem como elaborar a grelha classificativa e o sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do lugar posto a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Os métodos de seleção a adotar no presente procedimento concursal – prova de conhecimentos/avaliação curricular e entrevista profissional de seleção – terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

1. PROVA DE CONHECIMENTO:

Na prova de conhecimentos, o Júri pretende avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos pela forma escrita, sendo que a sua valorização será convertida numa escala de 0 a 20 valores.

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR:

Atual?
M
W

Para proceder à avaliação, o Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula:

$$AC = (30\% * HA) + (15\% * FP) + (50\% * EP) + (5\% * AD)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

A habilitação académica, experiência profissional, formação profissional e a avaliação do desempenho serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

2.1. Habilitação académica

Para a ponderação deste fator, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Licenciatura 10 valores
- Mestrado ou Doutoramento 12 valores
- Licenciatura ou Pós-graduação nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional 14 valores
- Mestrado nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional 18 valores
- Doutoramento nas áreas indicadas ou na área do conteúdo funcional 20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2.2. Formação profissional

Neste parâmetro valorizam-se os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. Para a ponderação deste fator, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Avch
AP

- Outro tipo de formação 10 valores
- Gestão do tempo, Excel avançado, CAP 14 valores
- Gestão autárquica, administração pública 16 valores
- Liderança, gestão de equipas, FORGEP 18 valores
- Gestão de projetos e/ou reengenharia de processos, BPM 20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2.3. Experiência profissional

Neste parâmetro será avaliado o exercício de determinadas funções (F) que se considera contribuir especialmente para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência em:

	0,25	0,50	0,75	1
a) Mínimo de 3 anos de experiência nos domínios da simplificação administrativa ou da sociedade da informação e do conhecimento	1 ano ou menos	2 anos	3 anos	4 anos ou mais
b) Bons conhecimentos sobre o desenvolvimento das políticas nas áreas da modernização e simplificação administrativa ou da sociedade da informação e do conhecimento ocorrido na última década	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante
c) Experiência em gestão de projetos e equipas	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante
d) Experiência na mobilização e dinamização de redes amplas de parceiros, públicos e privados, em torno de um projeto	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante
e) Muito boa capacidade de expressão oral e escrita em língua portuguesa e inglesa, capacidade de cooperação e de trabalho em equipa e facilidade de relacionamento e criação de sinergias	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante
f) Capacidade de planeamento, organização e iniciativa	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante
g) Capacidade de representação institucional em reuniões de natureza técnica e sessões de negociação	Reduzido	Suficiente	Bom	Relevante

Acad.
↓
CP

A pontuação do subfactor F resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas a) a g) em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo, sendo atribuído o valor de 1 a cada uma em que tal se verifique.

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (20 * F) / 7$$

2.4. Avaliação de desempenho

Neste parâmetro de avaliação será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período (não superior a três anos) em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A respectiva ponderação terá lugar por referência à média das últimas classificações de serviço, até ao máximo de três, atribuídas ao candidato nos momentos em que desempenhou funções atinentes ao posto de trabalho posto a concurso, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, em obediência ao disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e ao n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2001, de 6 de abril, de acordo com as seguintes fórmulas:

1) Conversão da escala do DR n.º 44-B/83 para a escala do novo SIADAP:

$$CS/2 = AvDesmp$$

2) Conversão da escala do SIADAP (a partir de 2004) para a escala de 0 a 20:

$$AD = (AvDesmp - 1) * 5$$

Em que:

CS = Classificação de serviço obtida ao abrigo do DR n.º 44-B/83

AvDesmp = Avaliação de desempenho de acordo com o SIADAP

3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

Na entrevista profissional de seleção pretende o Júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, valorizando-se cada um dos fatores a seguir

dest.
NP
CD

identificados com a pontuação de 4 a 20 valores, resultando a classificação da entrevista profissional de seleção da média aritmética simples daqueles fatores:

3.1. Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso:

- i) Ausência de conhecimentos – Insuficiente (4 valores);
- ii) Poucos conhecimentos – Reduzido (8 valores);
- iii) Bons conhecimentos – Suficiente (12 valores);
- iv) Muito bons conhecimentos – Bom (16 valores);
- v) Excelentes conhecimentos – Elevado (20 valores).

3.2. Atitude – Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, motivação, apresentação e confiança:

- i) Atitude desadequada – Insuficiente (4 valores);
- ii) Atitude pouco adequada – Reduzido (8 valores);
- iii) Atitude adequada – Suficiente (12 valores);
- iiii) Atitude muito adequada – Bom (16 valores);
- iv) Atitude excelente – Elevado (20 valores).

3.3. Expressão e Fluência Verbais – Avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio:

- i) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – Insuficiente (4 valores);
- ii) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Reduzido (8 valores);
- iii) Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Suficiente (12 valores);
- iv) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores);
- v) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

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

OU

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

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente:

Ana Sofia Figueiredo

1.º Vogal Efetivo:

Nuno Miguel Valente

2.º Vogal Efetivo:

Claudia Patrícia Marques dos Santos Vieira Pontes