



ATA N.º 1

Referência A

Ao dia 24 de julho de 2023, reuniu, o Júri do procedimento concursal para a contratação excecional de um trabalhador a termo resolutivo incerto, para a Equipa de Centro de Contacto, da Agência para a Modernização Administrativa, I.P., (AMA), para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira de Coordenador/Assistente, pelo período máximo de execução dos projetos PRR.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Cristina Carvalho, Coordenadora de Equipa do Centro de Contacto;

1.º Vogal Efetivo: Mónica Letra, Técnica Superior do LABX;

2.º Vogal Efetivo: Ana Rita Santos, Técnica Superior da Divisão de Pessoas e Desenvolvimento;

A reunião teve como objetivo, fixar, relativamente aos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção, nos termos do disposto do artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e atento o disposto no ponto 15 do aviso de abertura.

Considerando que,

- a) A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;
- b) A EPS visa a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamentos interpessoal;
- c) Dada a urgência do procedimento concursal em apreço, e sendo expetável um número elevado de candidatos, foi decidida a aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, nos termos seguintes:





- O primeiro método de seleção obrigatório será aplicado à totalidade dos candidatos admitidos;
- O segundo método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção) será aplicado apenas a pare dos candidatos aprovados no primeiro método (avaliação curricular), a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. A convocatória será no máximo de 15 candidatos em cada tranche;
- Verificando-se que, após a ordenação final dos candidatos aprovados e homologação dessa lista unitária de ordenação final, os candidatos aprovados que não satisfaçam as necessidades publicitadas, proceder-se-á à aplicação dos métodos de seleção a outro conjunto de candidatos nos termos da alínea b), do artigo acima referido, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação;
- Quando os candidatos aprovados satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos ao procedimento concursal são considerados excluídos dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção, conforme exposto na alínea c) do referido artigo.

1. Métodos de Seleção

2. Avaliação Curricular (AC):

No que respeita à Avaliação Curricular, a caracterização do posto de trabalho, descrita no ponto 9 do aviso e a discricionariedade técnica do júri, decidiu-se que serão avaliados os seguintes parâmetros, numa escala de 0 a 20, até às centésimas:

$$AC = (20\% HA) + (10\% FP) + (70\% EP)$$

Em que:

HA - Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

2.1. Habilitações Académicas (HA): A Habilitação Académica (HA) mínima exigida é 12.º ano, pontuada de acordo com o quadro abaixo mencionado.





Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual.

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Licenciatura	20,00 valores
12.º ano	18,00 valores

2.2. Formação Profissional (FP): Serão ponderadas as ações designadas por pós-graduações, cursos e outras áreas de formação, seminários, congressos, encontros ou jornadas, relacionadas com a área posta a concurso, devidamente comprovadas com o respetivo certificado de presença, pontuando-as da seguinte forma e até ao limite de 20 valores:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Não comprovada ou não relacionada com o posto de trabalho	0,00 valores
Formação profissional CCP – Formação de Formadores	13,00 valores
Formação profissional CCP – Formação de Formadores e Formação pedagógica especializada em igualdade de género e gestão e coordenação de formação	20,00 valores

2.3. Experiência Profissional (EP): Será ponderada a experiência ao longo do percurso profissional, sendo a mesma avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração o conteúdo funcional do presente procedimento, assim como o número de anos de exercício de funções.

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência mínima de 5 anos na área de gestão da qualidade e formação: <ul style="list-style-type: none"> Experiência com 5 anos ou mais; 	Até 8,00 valores
	8,00 valores





<ul style="list-style-type: none"> Experiência com 5 anos; 	6,00 valores
<ul style="list-style-type: none"> Experiência com menos de 5 anos. 	0,00 valores
Experiência de utilização de plataformas de centro de contacto para atendimento telefónico, por email, chat, videochamada e redes sociais	4,00 valores
Experiência com plataformas de Customer Relationship Management (CRM)	4,00 valores
Experiência em analisar relatórios das plataformas de centro de contacto	4,00 valores

3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, avaliados de acordo com os seguintes parâmetros:

- **Experiência e comunicação:** É avaliada a capacidade para integrar a sua experiência profissional, mediante uma reflexão pertinente em relação ao posto de trabalho a que se candidata, através de um discurso interpretativo, adequado ao contexto e fluente.
- **Planeamento, organização e orientação para resultados** – É avaliada a capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.
- **Adaptação e melhoria contínua** – É avaliada a capacidade de ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como o empenho no desenvolvimento profissional e atualização técnica.
- **Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa** – É avaliada a capacidade para interagir adequadamente e integrar-se em equipas de forma dinâmica e cooperante.

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas e situações vivenciadas pelo candidato, essenciais para um bom desempenho da função.





A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 4 a 20 valores.

A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4– Valoração de Classificação Final:

A Classificação final: será expressa numa escala até 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (55\% AC) + (45\% EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 4 a 20 valores.

A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Em caso de empate de valoração final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com o disposto na parte final do n.º 7 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março e, quando estes se manifestem insuficientes para desempate na ordenação final, serão aplicados os seguintes critérios obedecendo à seguinte prioridade:

- a) Pontuação mais elevada no parâmetro experiência profissional do método de seleção AC;





- b) Nota obtida na EPS;
- c) Maior nível habilitacional detido.

Em conformidade com o preceituado no artigo 4.º da Portaria nº 161-A/2021, de 26 de julho, as notificações resultantes do presente procedimento são efetuadas obrigatoriamente através de correio eletrónico, conforme indicado na candidatura ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação.

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri

As Vogais Efetivos

