

Ata N.º 1

Ao dia 6 de fevereiro de 2024 reuniu, o júri do procedimento concursal comum, restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para a constituição de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de três postos de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior, do Mapa de Pessoal da Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA), constituído por:

Presidente: Bruno Fraga, Técnico Superior.

Vogais Efetivos: Ana Sofia Fernandes, Chefe de Núcleo da Sub-rede Centro, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Álvaro Moreira, Chefe de Núcleo da Sub-Rede Norte.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal, para a ocupação dos postos de trabalho aqui identificados, com a seguinte caracterização: “- *Assegurar as tarefas de gestão e garantir o funcionamento dos serviços e o cumprimento dos procedimentos e regras aplicáveis;*

- *Acolher e orientar o cidadão no acesso aos serviços;*

- *Assegurar o tratamento e resposta a reclamações, elogios e sugestões e tomar as medidas necessárias no âmbito de atuação da unidade de gestão;*

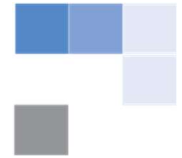
- *Analisar e desenvolver estratégias que melhorem continuamente a qualidade, eficiência e eficácia dos serviços;*

- *Desenvolver estudos e elaborar relatórios de gestão, monitorizar os níveis de serviço e promover a melhoria dos indicadores estatísticos;*

- *Conceber planos de ação e intervenção nas diversas áreas de atuação e responsabilidade da unidade de gestão”.*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:





Primeiro – Métodos de Seleção

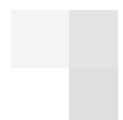
Nos termos do n.º 5 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, complementado, de acordo com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pelo método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

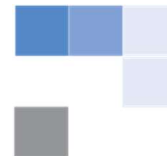
A) Prova de Conhecimentos – Para os candidatos que exerçam funções de conteúdo diferente ao dos postos de trabalho a que se refere o presente procedimento e para os que se encontrem a exercer funções de conteúdo idêntico ao que caracteriza este posto de trabalho, mas titulares de outra carreira / categoria.

B) Avaliação Curricular – Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira / categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.





Segundo – Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia indicada:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29 de dezembro, na sua atual redação, que aprova a Lei Orgânica da Presidência do Conselho de Ministros;
- Decreto-Lei n.º 43/2012, de 23 de fevereiro, que aprova a orgânica da AMA, I.P.;
- Portaria n.º 92/2010, de 12 de fevereiro, que define os estatutos da AMA, I.P..

Terceiro – Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP





De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (25\% HA) + (15\% FP) + (60\% EP)$$

Em que:

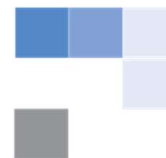
Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores, nos termos do quadro infra:

Habilitação académica	Valoração
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

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 nos termos da legislação aplicável em vigor.

Formação Profissional (FP): apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com os postos de trabalho a preencher. Serão ponderadas as ações designadas por pós-graduações, cursos e outras áreas de formação, seminários, congressos, encontros ou jornadas, devidamente comprovadas com o respetivo certificado de presença, avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:





Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional relacionada com o posto de trabalho.	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas.	13 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 e 60 horas.	15 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 60 horas	17 valores
Pós-Graduação concluída e relacionado com o posto de trabalho.	20 valores

Experiência Profissional (EP): Será ponderada a experiência ao longo do percurso profissional, sendo a mesma avaliada na escala de 0 a 20 valores. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, e obtida na Administração Pública, sendo a avaliação feita através da seguinte forma:

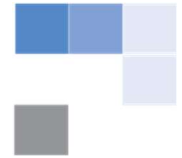
Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional relacionada com o posto de trabalho.	0 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho < 1 ano.	13 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 1 e < 4 anos.	15 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 4 e < 8 anos.	17 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 8 anos.	20 valores

Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da





média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E) / 5$.

A. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

C. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

D. 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.

E. Conhecimentos especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência/demonstração dos indicadores comportamentais que a compõem, nos seguintes termos:

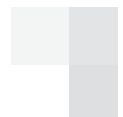
- 20 Valores: Evidência/demonstração dos 4 indicadores comportamentais;
- 16 Valores: Evidência/demonstração de 3 indicadores comportamentais;
- 12 Valores: Evidência/demonstração de 2 indicadores comportamentais;
- 8 Valores: Evidência/demonstração de 1 indicador comportamental;
- 4 Valores: Não evidência/demonstra nenhum indicador comportamental.

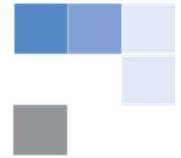
Quinto – Valoração de Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (70\% AC) + (30\% EAC)$$

Ou





$$OF = (70\% PC) + (30\% EAC)$$

Em que: OF = Ordenação Final, AC = Avaliação Curricular, PC = Prova de Conhecimentos e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Sexto – Critérios de Ordenação Preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022.

Sétimo – Prova documental:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022.

Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade:

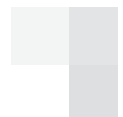
Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, a prover nos termos do art.º 8.º do mesmo diploma legal.

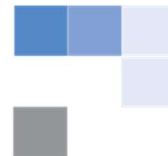
Nono – Comunicação:

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.

Décimo – Local de trabalho

Cada um dos postos de trabalho será alocado a uma das seguintes Lojas de Cidadão: Loja de Cidadão de Coimbra, Loja de Cidadão de Viseu e Loja de Cidadão de Castelo Branco. O júri delibera que os candidatos devem indicar, expressamente e no formulário de candidatura, qual o local de trabalho preferencial, tendo em conta o seu local de residência.





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 pelos membros do júri presentes.

O júri,

