

Ata N.º 1

Ao dia 4 de novembro 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 um posto de trabalho da carreira / categoria geral de Assistente Técnico da área funcional Secretariado, do Mapa de Pessoal da Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA), constituído por:

Presidente: Lúcia Pimenta, Diretora do Departamento de Administração Geral.

Vogais Efetivos: Joana Lino, Assistente, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Rita Santos, Técnico Superior.

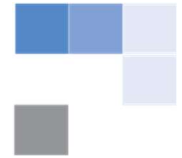
Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho aqui identificado, com a seguinte caracterização: *“Gestão de e-mails; Controlo da agenda e compromissos do Conselho Diretivo; Preparação de salas de reuniões e apoio a eventos; Atendimento telefónico; Utilização da plataforma de gestão documental para: elaboração de ofícios, gestão do envio de protocolos para entidades parceiras e elaboração de diversas informações de serviço, nomeadamente relativas às deslocações do Conselho Diretivo; Apoio administrativo geral”*.

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.

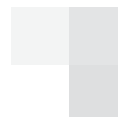
B) Avaliação Curricular – Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira / categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

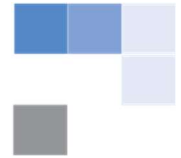
Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

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. A prova será de realização individual, de natureza teórica, com





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:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Regulamento Interno da AMA, I.P.;
- 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.

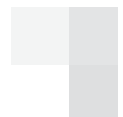
Terceiro – Avaliação Curricular

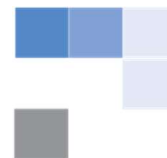
Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

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:





$$AC = (30\% HA) + (20\% FP) + (50\% EP)$$

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 exigida para o posto de trabalho	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 o posto de trabalho a preencher. Serão ponderadas as ações designadas por cursos, seminários, congressos, encontros ou jornadas, devidamente comprovadas com o respetivo certificado de presença, obtidas nos últimos 5 anos, 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.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 e 40 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 41 e 60 horas.	18 valores





Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 60 horas	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, 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.	14 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho ≥ a 1 e < 2 anos.	16 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho ≥ a 2 e < 4 anos.	18 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho ≥ a 4 anos.	20 valores

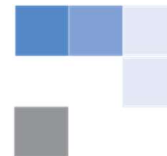
Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências:

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 ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (20\%A) + (20\%B) + (20\%C) + (10\%D) + (30\%E)$.

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





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 cooperar com os outros de forma ativa.

D. Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

E. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

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/demonstração de 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:

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

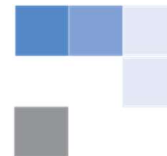
Ou

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

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 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono – Comunicação:

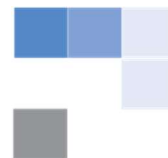
As notificações resultantes do presente procedimento são efetuadas obrigatoriamente através de correio eletrónico, conforme indicado na candidatura ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação.

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,

Presidente	Vogal	Vogal
------------	-------	-------





--	--	--

