



Handwritten signature or initials in blue ink.

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal do Alto Comissariado para as Migrações, I.P.

Ata nº 1

Aos 21 de agosto de 2019, reuniu na sede do Alto-Comissariado para as Migrações, sita na Rua Álvaro Coutinho, nº 14 – Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do ACM, I.P., designado por despacho da Exma. Senhora Vogal do Conselho Diretivo, Dra. Romualda Fernandes, constituído por:

Presidente – Vera Eloi da Fonseca, Coordenadora da Equipa de Projeto Desigualdade Interseccionais;

Vogais Efetivos :

1º Ana Cristina Casas, Coordenadora do Núcleo de Política Migratória;

2º Sandra Sofia Costa, Técnica Superior no Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos.

Suplentes:

Susana Oliveira, Técnica Superior no Núcleo de Apoio à integração de Migrantes;

Eduardo da Fonseca Quá, Coordenador do Núcleo de Relações Internacionais.

Face à ausência de alguns membros do Júri, por razões justificadas, reuniu o Júri com a presença da Presidente Vera Eloi da Fonseca, a Vogal Ana Cristina Casas, tendo o Suplente Eduardo da Fonseca Quá substituído a Vogal Sandra Sofia Costa.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:



[Handwritten signature]

1: Definição do conteúdo funcional e do perfil de competências para os postos de trabalho que se pretendem ocupar.

1.1. 2 (Dois) postos de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico.

2: Definição dos critérios de admissão ao procedimento concursal.

3: Definição dos métodos de selecção.

3.1. Fixar os critérios de Avaliação Curricular (AC) dos/as candidatos/as bem como o seu sistema de valoração, incluindo a respectiva fórmula classificativa e o respectivo modelo de ficha de avaliação;

3.2. Definir o modelo e as temáticas a abordar na Prova de Conhecimentos (PC);

3.3. Definir os factores a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências e a sua valoração (EAC).

4: Definição das fórmulas para Avaliação Final.

5: Considerações gerais.

1: Definição do conteúdo funcional e do perfil de competências: Tendo em consideração as competências e funções a desempenhar nos lugares a prover, o Júri, por unanimidade, considerou o conteúdo funcional constante do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho – LTFP, referido no nº 2 do art.º 88, e o perfil de competências definido para os postos de trabalho que se pretende ocupar: “Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas 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.”

Tendo em vista apoiar as áreas técnicas do Alto Comissariado para as Migrações, I.P., designadamente no âmbito da gestão de recursos humanos, financeira, logística, economato e arquivo.



JA.
10
2

2: No que se refere à definição dos critérios de admissão ao procedimento concursal: o presente procedimento concursal é limitado a trabalhadores/as detentores/as de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e será aplicado apenas um método de seleção obrigatório previsto nos nºs 1, 2 e 6, do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho- LTFP, assim, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Aplicação do método Avaliação Curricular - AC - a candidatos/as:

- 1- Detentores/as da categoria e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

E aplicação do método Prova de Conhecimentos – PC - a candidatos/as:

- 1- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- 2- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

Requisitos especiais:

- a) 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, conforme disposto na al. b) do nº 1 do art.º 86º da LGTFP;
- b) Conhecimentos na ótica do utilizador e dos Sistemas Operativos Windows, nas aplicações Microsoft Office, Project, Outlook e Internet Explorer.

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de



trabalho previstos no mapa de pessoal do ACM,IP, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3: No que se refere à definição dos métodos de selecção

3.1. Fixar os critérios de Avaliação Curricular (AC) dos/as candidatos/as bem como o seu sistema de valoração, incluindo a respectiva fórmula classificativa e o respectivo modelo de ficha de avaliação:

Visando analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, para o efeito, foi decidido que:

Os *Curriculum Vitae* apresentados não deverão exceder três páginas.

Atento ao conteúdo funcional dos postos de trabalho a ocupar, serão tidas em conta a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, da seguinte forma:

- I. Habilitação Académica – será ponderado o nível habilitacional detido;
- II. Formação Profissional – apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, nos últimos 3 anos;
- III. Experiência Profissional – será tido em conta o grau de adequação entre as funções/actividades já exercidas e a actividade que caracteriza o posto de trabalho a preencher;
- IV. Avaliação de Desempenho – será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



O método de avaliação curricular será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. O júri deliberou que a Avaliação Curricular (AC) tem em consideração os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (Hab), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), sendo o seu resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\%Hab + 25\%FP + 45\%EP + 10\%AD$$

I. Habilitação Académica

Habilitação exigida – 19 valores

Relativamente ao nível habilitacional é exigido aos/às candidatos/as a titularidade do 12º ano de escolaridade ou curso que seja equiparado, conforme art.º 34.º e art.º 86.º n.º1, al b) da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho – LTFP.

Habilitação superior à exigida – 20 valores

II. Formação Profissional – apenas se considerará a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, nos últimos 3 (três) anos, sendo atribuído:

- Candidatos/as sem acções de formação – 8 (oito) valores;
- Candidatos/as com acções de formação – 8 (oito) valores mais 1 (um) valor por cada acção relacionada com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, até ao máximo de 20 valores. Por cada acção em inglês ou em informática na ótica do utilizador serão atribuídos 2 (dois) valores, até ao máximo de 20 valores.

III. Experiência Profissional – apenas será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, decidiu o Júri que a valoração da EP será a seguinte:

- a) A cada ano de exercício de qualquer das seguintes tarefas (independentemente do seu número) que caracterizam as actividades



V.F.
A.C.
S.

inerentes ao posto de trabalho em análise, corresponderá 2 (dois) valores, até ao máximo de 20:

- Redação de ofícios, memorandos, notas informativas ou outros documentos que acompanham a informação prestada a outros serviços;
- Gestão de arquivo geral em suporte papel e digital;
- Gestão e monitorização do economato;
- Tratamento da correspondência com o exterior;
- Apoio funcional de Gestão de Fundos Comunitários.

IV. Avaliação de Desempenho – Neste fator serão ponderadas, através da média aritmética simples, as três últimas avaliações obtidas da seguinte forma:

Sem avaliação por motivo não imputável ao/à trabalhador/a – 8 valores

Com avaliação de Desempenho Adequado – 12 valores

Com avaliação de Desempenho Relevante – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Por cada Avaliação Curricular será elaborada uma grelha individual tendo em conta as referências que o/a trabalhador/a se candidata (modelo em anexo 1 à presente ata).

Aos/Às candidatos/as que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como, aos/às candidatos/as que, encontrando-se em situação de requalificação, se tenham por último, encontrado a exercer as referidas funções, o único método de seleção obrigatório a aplicar é o da avaliação curricular, ao abrigo do disposto nos n.os 2 e 5 do artigo 36.º da LTFP.

Os/As candidatos/as que preencham as condições previstas no ponto anterior podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a aplicação da avaliação curricular, optando pela realização da prova de conhecimentos (cf. n.º 3 do artigo 36.º da LTFP).



[Handwritten signature]

3.2. Definição do modelo e as temáticas a abordar na Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Cada resposta certa será valorada com 2 valores;

A ausência de resposta ou resposta errada, será valorado com 0 valores.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os/as candidatos/as que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores ou que desistam da mesma, conforme disposto no nº10 do artº9 da Portaria nº125- A/2019, de 30 de abril.

A prova de conhecimento tem natureza teórica, será escrita em suporte de papel, sem qualquer tipo de consulta e vai ser realizada numa só fase para todos/as os/as candidatos/as admitidos/as.

Será constituída por um conjunto de 10 questões de resposta de escolha múltipla, com 3 opções, com a duração máxima de 45 minutos, com 15 minutos de tolerância, incidindo sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

1. Férias, Faltas e Licenças; Vínculos de Emprego Público; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redacção atual; (3 perguntas)
2. Princípios Gerais da actividade administrativa; Direito à informação; dos Prazos – Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; (3 perguntas)
3. Natureza, missão e atribuições do Alto Comissariado para as Migrações, I.P.; Órgãos, serviços e as suas competências – Lei Orgânica e Estatutos do Alto Comissariado para



as Migrações, I.P. – Decreto-Lei n.º 31/2014, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 227/2015, de 3 de agosto. (4 perguntas)

3.3. Definição dos factores a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências e a sua valoração (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- i. Para esse efeito será elaborado, pelo Júri, um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;
- ii. O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

Para o método Entrevistas de Avaliação de Competências (EAC) procedeu o Júri à definição de um perfil de competências, todas com igual ponderação:

- Iniciativa e Autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo e iniciativa na resolução de problemas.
- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e classificar as tarefas de forma a cumprir os prazos dentro dos padrões de qualidade necessários.
- Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades, eventuais conflitos; tolerância à pressão e contrariedades.
- Diversidade e Igualdade - Capacidade para interagir e trabalhar em ambiente intercultural e promotor da diversidade e igualdade.



Handwritten signature or initials in blue ink.

Nível Classificativo	Valor	Descritivo
Insuficiente	4	Não demonstra indicadores comportamentais da competência
Reduzido	8	Demonstra poucos indicadores comportamentais da competência relevando o seu fraco domínio e por conseguinte falta de capacidade para uma adequada aplicação no exercício da função
Suficiente	12	Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência relevando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função
Bom	16	Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função
Elevado	20	Demonstra a totalidade dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu completo domínio e capacidade para uma aplicação muito boa no exercício da função

A classificação final obtida por cada candidato/a no método de selecção entrevista de avaliação das competências será dada pela média aritmética simples dos valores obtidos em cada competência, à qual corresponderá igualmente um dado nível classificativo qualitativo a atribuir da seguinte forma:

4 valores – Insuficiente

8 valores – Reduzido

12 valores – Suficiente

16 valores – Bom

20 valores – Elevado



Handwritten signature or initials in blue ink.

Por cada entrevista de avaliação de competências será elaborada, pelo Júri, uma grelha individual contendo as competências relevantes e a classificação obtida em cada uma delas (modelo em anexo 2 à presente ata).

4: Definição das fórmulas para Avaliação Final:

A Avaliação Final da Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências será expressa da seguinte forma:

$$CF = 40\% AC + 60\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A Avaliação Final da Prova de Conhecimentos + Entrevista de Avaliação de Competências, será expressa da seguinte forma:

$$CF = 40\% PC + 60\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5: Considerações gerais: Conforme exposto no Aviso de Abertura, caso se venha a verificar um número igual ou superior a 100 candidatos/as, os métodos de seleção obrigatórios serão faseados, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do nº. 1 do art.º7º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30/04, designadamente:

- Aplicação aos candidatos/as admitidos a Prova escrita de conhecimentos;
- Aplicação do método - avaliação curricular – nos casos em que esse método não tenha sido afastado pelo candidato/a, mediante declaração escrita;
- Aplicação do método obrigatório – Entrevista – apenas a parte dos candidatos/as aprovados/as por um dos métodos imediatamente anteriores.



É excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer das fases de seleção.

Regista-se que:

- a) É permitido faltar justificadamente, apenas uma vez, às provas de conhecimentos.
- b) Para efeitos do ponto anterior o/a candidato/a requer à Presidente do Júri a justificação da falta, devendo fazê-lo logo que conhecer o motivo que impede de prestar a prova na data fixada ou, o mais tardar, no prazo de quarenta e oito horas a contar da hora fixada para o início da prova, caso tal fundamento seja imprevisível.
- c) Se a falta for considerada justificada, é designado novo dia para a realização da prova de conhecimentos, o qual não deve distar mais de 5 dias úteis da data da prova anterior, ficando o procedimento suspenso quanto aos/às restantes candidatos/as que já prestaram provas.
- d) A falta injustificada, bem como a falta à segunda marcação, implica a exclusão automática do/a candidato/a.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de selecção conforme o n.º 2 do art.º 26 da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. Após a aplicação destes critérios e mantendo-se ainda assim a igualdade de valoração, o Júri adotará o critério de maior tempo na Administração Pública.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações do ACM, I.P. e disponibilizada na página electrónica www.acm.gov.pt, sendo ainda publicado um aviso na II série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

É garantida a reserva de 1 (um) posto de trabalho para candidatos/as portadores/as de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60% nos termos do disposto do n.º 1 do art.º 1 e n.º 2 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o art.º 37 da LTFP.



Os/As candidatos/as portadores/as de deficiência devem declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

O Alto Comissariado para as Migrações, I.P. é uma entidade promotora da diversidade e interculturalidade e aplica uma política de igualdade de oportunidades e aceita candidaturas sem discriminação ou distinção em função da idade, deficiência, raça/etnia, sexo, religião/crença e cultura, e orientação sexual.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

À presente ata foram anexados:

Anexo 1 – Ficha de Avaliação Curricular

Anexo 2 – Grelha de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião do Júri, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri,


(Vera Eloi da Fonseca)

Os Vogais,


(Ana Cristina Casas)


(Eduardo da Fonseca Quá)



Anexo 1 à Ata I

Ficha de Avaliação Curricular

AC = 20%Hab + 25%FP + 45% EP + 10%AD

Nome:

Habilitação Académica de Base (HA)

Pontuação

Habilitação Académica superior à exigida _____ 20 valores
Titularidade do 12º ano ou curso equiparado _____ 19 valores

TOTAL HA = _____ valores

Formação Profissional (FP) – últimos 3 anos

Sem acções de formação = 8 valores
N.º de acções de formação _____ x 1 = __ valores
_____ x 2 = __ valores
Total = __ valores

(Pontuação máxima 20 valores)

TOTAL FP = _____ valores

Experiência Profissional (EP)

N.º anos de exercício das seguintes actividades _____ x2 =

- Redacção de ofícios, memorandos, notas informativas _____
ou outros documentos que acompanham a
informação prestada a outros serviços _____
- Gestão de arquivo geral em suporte papel e digital _____
- Gestão e monitorização do economato _____
- Tratamento da correspondência com o exterior _____
- Apoio funcional de Gestão de
Fundos Comunitários _____



Handwritten signature or initials in blue ink.

(Pontuação máxima 20 valores)

TOTAL EP = _____ valores

Avaliação de Desempenho (AD)

$$AD = \frac{AD1 () + AD2 () + AD3 ()}{3}$$

TOTAL AD = _____ valores

Avaliação Curricular:

$$AC = 20\%Hab + 25\%FB + 45\% EP + 10\%AD$$

Total AC: _____ valores



[Handwritten signature]

Anexo 2 à Ata I

**Entrevista de Avaliação de Competências
Grelha de Avaliação**

Nome:

Perfil de Competências	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Iniciativa e autonomia					
Organização e método de trabalho					
Relacionamento interpessoal					
Diversidade e Igualdade					

Total _____

Em que:

Insuficiente – Não demonstra indicadores comportamentais da competência (0);

Reduzido – Demonstra poucos indicadores comportamentais da competência revelando o seu fraco domínio e por conseguinte falta de capacidade para uma adequada aplicação no exercício da função (1);

Suficiente – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência relevando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função (2);

Bom – Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função (3);

Elevado – Demonstra a totalidade dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu completo domínio e capacidade para uma aplicação muito boa no exercício da função (4).

Observações _____

O Júri

Data: __ / __ / ____

