

## Aviso

**Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho do mapa de pessoal do Alto Comissariado para as Migrações, I. P., da carreira/categoria de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.**

1 - Nos termos do disposto nos números 1 e 3 do artigo 30.º e artigo 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho da Senhora Vogal do Conselho Diretivo deste Instituto, de 1 de julho de 2019, se encontra aberto pelo prazo de **15 dias úteis** a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados, na carreira/categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal do Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (doravante designado ACM,IP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Dando cumprimento ao estabelecido no n.º 4 da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugada com o artigo 34.º do anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi consultada a entidade gestora do sistema de valorização profissional, Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, que expressamente declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características do recrutamento em apreço.

3 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma de discriminação.

4 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 3.º dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do Diário da República, e na página eletrónica do ACM,IP, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da mesma data.

5 - Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa, Código do Procedimento Administrativo (aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6 - Identificação do número de postos de trabalho - O presente procedimento concursal visa o recrutamento de dois assistentes técnicos, com relação jurídica de emprego já constituída, para a ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, da carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do ACM,IP, no domínio das competências deste Instituto, designadamente no âmbito da gestão de recursos humanos, financeira, logística, economato, arquivo.

7 - Caso se verifique a previsibilidade do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será constituída reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses.

8 - Local de trabalho - O local de trabalho situa-se nas instalações do ACM,IP, sitas na Rua Álvaro Coutinho, n.º 14 - 1150-025 Lisboa.

9 - Caracterização do posto de trabalho - Os postos de trabalho a preencher correspondem ao exercício de funções da carreira/categoria de assistente técnico.

10 - Posicionamento Remuneratório - A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente técnico, que corresponde ao nível remuneratório 5.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 683,13€ (euros), (seiscentos e oitenta e três euros e treze cêntimos).

11 - Requisitos de Admissão - Os candidatos deverão reunir os requisitos gerais e especiais de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura ao presente procedimento concursal.

Requisitos gerais:

a) Ser detentor de uma relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP;

b) Reunir os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP.

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.

12 - 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.

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

14 - Formalização das candidaturas - Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas deverão ser formalizadas, preferencialmente, em suporte eletrónico, mediante o preenchimento do formulário tipo de candidatura, disponibilizado na página do ACM,IP, devendo ser dirigidas à Senhora Vogal do Conselho Diretivo do Alto Comissariado para as Migrações, IP, até ao termo do prazo fixado para o presente procedimento, podendo ser entregue:

a) Pessoalmente nas instalações do ACM, IP, no Núcleo de Gestão Administrativo e de Recursos Humanos, sito na Rua Álvaro Coutinho, n.º 14 - 1150-025 Lisboa, das 9h30 às 17h00; ou

b) Por correio registado, com aviso de receção, para: Vogal do Conselho Diretivo do ACM,IP - Rua Álvaro Coutinho, n.º 14 - 1150-025 Lisboa.

14.1 - O formulário de candidatura deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia de certificado de habilitações literárias;

b) Fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;

c) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato, com data posterior à do presente aviso, que comprove inequivocamente:

i) Identificação do vínculo de emprego público de que é titular;

ii) A identificação da carreira e da categoria em que o candidato se integra;

iii) A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor;

iv) O tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública, bem como a menção da avaliação do desempenho relativa aos dois últimos biénios, ou indicação de que não possui avaliação de desempenho no período, por razões que não são imputáveis ao candidato;

d) Currículo profissional detalhado, datado e assinado, que não deverá exceder três páginas, dele devendo constar, designadamente, a residência, telefone, endereço eletrónico, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas.

14.2 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

14.3 - O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário por parte dos candidatos é motivo de exclusão.

14.4 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.

15 - A falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como os indispensáveis para efetuar a avaliação do candidato, determina a exclusão do procedimento concursal nos termos da alínea a), do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

16 - Métodos de seleção:

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

- a) 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.

16.2 - Aplicação do método Prova de Conhecimentos – PC - a candidatos/as :

- a) Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) 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.

16.3 - Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como, aos candidatos 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.

16.4 - Os candidatos 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).

16.5 - 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/atividades já exercidas e a atividade 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 atividades 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:

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

#### 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

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

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 atividades 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 à área funcional de Gestão de Fundos Comunitários.

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.

16.6 - 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.

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.

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.

Cada resposta certa será valorada com 2 valores;

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

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 redação atual; (3 perguntas)
2. Princípios Gerais da atividade 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 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)

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

Para esse efeito será elaborado, pelo Júri, um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 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 atividade, 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.

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 seleção 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

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.

#### **17 – Definição da 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.

18 - Caso o número de candidatos/as admitidos a procedimento concursal venha a ser igual ou superior a 100 pessoas, por uma questão de celeridade, 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 disso 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.

19 - Legislação, para prestação de provas de conhecimento:

- i. Constituição da República Portuguesa
- ii. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- iii. Lei n.º. 35/2014, de 20/06 – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- iv. Decreto-Lei n.º. 31/2014, de 27/02 – Orgânica do ACM, IP;
- v. Portaria n.º227/2015 de 3 de agosto – Estatutos do ACM,IP.

20 - Motivos de exclusão: são motivos de exclusão do presente procedimento o incumprimento dos requisitos mencionados neste Aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos, tais como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção aplicado, não sendo nesse caso aplicado o método seguinte.

21 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do ACM, I. P., e na sua página eletrónica.

22 - Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos na al. a) do artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por outro meio de transmissão escrita e eletrónica de dados. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

23 - Os candidatos excluídos são, como estatui o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, notificados por correio eletrónico, conforme estatuído na al. a) do art.º 10º deste normativo, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 - As atas do Júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

25 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é fixada em local visível e público das instalações e disponibilizada no *site* do ACM, IP, sendo ainda publicado um aviso na 2ª, série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação.

26 - Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate adotar são os constantes no art.º 27.º da Portaria n.º. 125-A/2019, de 30/04; se mesmo assim se mantiver empate o critério a adotar será de maior tempo na Administração Pública.

27 - É garantida a reserva de 1 posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do disposto no nº. 1 do art.º 1º e nº. 2 do art.º 3º do Decreto-Lei nº. 29/2001, de 3 de Fevereiro, em conjugação com o art.º 37º da LTFP;

28 - Os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

29 - Júri do concurso:

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

Vogais Efetivos :

Licenciada Ana Cristina Casas, Coordenadora do Núcleo de Política Migratória;

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

Suplentes:

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

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

27 de Agosto de 2019 – O Alto Comissário para as Migrações – Pedro Calado