



Procedimento concursal comum para recrutamento de 4 (quatro) técnicos superiores para o Departamento de Administração Geral (DAG)

ATA n.º 1

Aos três de dezembro de 2025, pelas 11 horas, reuniu nas Instalações da Agência para Integração Migrações e Asilo, IP sitas na Avenida Casal de Cabanas Golf, nº 1, 2734-506 Barcarena em Oeiras o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 4 (quatro) técnicos superiores para o Departamento de Administração Geral (DAG) da Agência para Integração Migrações e Asilo, IP (AIMA, IP), designado por despacho do Conselho Diretivo de 20 de novembro de 2025 que é constituído por:

Presidente – Ana Catarina Furtado – Coordenadora da Unidade de Património Logística e Expediente

1.º Vocal Efetivo – Sílvia Sofia Possidónio Duarte da Silva, técnica superior (DAG), que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Vocal efetivo – Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva, técnica superior (DSRH)

1.º Vocal Suplente – Luis Miguel Esquetim Carrilho, Diretor de Serviço de Património (DAG)

2.º Vocal Suplente – Maria João Mano Pinto, técnica superior (RH)

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Primeiro: definição do conteúdo funcional e o perfil de competências para os postos de trabalho que se pretende ocupar

Ponto Segundo: decidir as fases que comportam os métodos de seleção a aplicar, a sua valoração e a classificação final

Ponto Terceiro: definir o modelo e as temáticas a abordar na prova de conhecimentos (PC)

Ponto quarto: Fixar os critérios de avaliação curricular (AC) dos candidatos bem como o seu sistema de valoração, incluindo a respetiva formula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação

Ponto quinto: definir as competências a abordar na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Ponto sexto: Definição do sistema de classificação final e respetiva fórmula

No cumprimento do despacho do Conselho Diretivo de 14 de novembro de 2025, o júri reuniu com vista a definir os elementos necessários à preparação e divulgação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:

Ponto um da ordem de trabalhos:

O Conteúdo funcional dos postos de trabalho consiste no seguinte:

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, nomeadamente:

Atividade: Assessoria transversal à direção do DAG e à coordenação dos protocolos de mediadores

Gestão dos protocolos de mediadores acompanhamento da execução financeira dos dos mesmos;

Processamentos e cálculos dos pagamentos no âmbito de protocolos de mediadores;

Gestão administrativa de RH;

Elaboração de IN e IP referentes a procedimentos de aquisição de bens e serviços assim como a sua tramitação;

Acompanhamento da execução financeira dos Contratos;

Gestão de contratos;

Gestão patrimonial;

Criação de procedimentos internos;

Habilidades Académicas: Licenciatura em Ciências Sociais; Estudos Sociais; Geografia e Planeamento.

Nº de Postos de Trabalho: 4

Local de Trabalho: Taguspark, Oeiras

Deliberou ainda o júri que no caso de inexistência de candidatos ou de postos de trabalho sobrantes em alguma das referências supra indicadas, os respetivos postos de trabalho reverterão a favor dos candidatos melhor posicionados na lista de ordenação final de outra referência.

No que concerne ao **Ponto Segundo** da ordem de trabalhos e atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, e dos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, e dada a urgência do procedimento, são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção, tendo cada um deles caráter eliminatório:

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o procedimento concursal decorrerá por recurso ao método de seleção obrigatório Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, salvo se expressamente renunciarem no formulário de candidatura (cf. n.º 3 do mesmo artigo), o método de seleção obrigatório a utilizar será a Avaliação Curricular (AC)
- c) Para os candidatos que fiquem aprovados no primeiro método de seleção será, ainda, aplicado o método de avaliação complementar – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Dada a urgência do procedimento, os candidatos serão convocados apenas por email, nos termos da alínea c) do art.º 112º do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo – CPA).

Entrando no **ponto terceiro** da ordem de trabalhos o júri decidiu que a Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórico-prática, efetuada em suporte papel, numa só fase, com a duração máxima de 60 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

A prova será realizada com consulta, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

A prova será constituída por um conjunto de 20 questões de resposta de escolha múltipla, cada resposta certa será valorada com 1 valor.

No dia da prova os candidatos serão chamados para a sala 15 minutos antes da hora agendada para a prova de conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora do início da PC.

Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após a PC ter iniciado.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação, em vigor:

- Constituição da República Portuguesa,
- LTFP,
- Lei-Quadro dos Institutos Públicos,
- CPA,
- CCP,
- Orgânica e Estatutos da AIMA IP,
- LPCA,
- LOE e DLEO,
- Regime jurídico do parque de veículos do Estado,
- Regime Jurídico do Património Imobiliário Público.

Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos:

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12/08 - na sua versão atual
- Lei 35/2014, de 20/06 - na sua versão atual
- Lei n.º 3/2004, de 15/01 - na sua versão atual
- DL n.º 4/2015, de 07/01 - na sua versão atual
- DL n.º 18/2008, de 29/01 - na sua versão atual
- DL n.º 41/2023, de 02/06 - na sua versão atual
- Portaria n.º 324-A, de 27/10 - na sua versão atual
- Lei n.º 8/2012, de 21/02 - na sua versão atual
- DL nº 127/2012, de 21/06 - na sua versão atual
- DL n.º 13-A/2025, de 10/03 e Lei n.º 45-A/2024, de 31/12
- DL n.º 170/2008, de 26/08 - na sua versão atual
- DL n.º 280/2007, de 07/08 - na sua versão atual

No que concerne ao **ponto quarto** da ordem de trabalhos, - Avaliação Curricular – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou grau profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

O júri deliberou que na Avaliação Curricular (AC) serão considerados os seguintes fatores a valorizar numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração às centésimas:

- **HA** – Habilitação Académica de base
- **FP** – Formação Profissional
- **EP** – Experiência Profissional
- **AD** – Avaliação de Desempenho

Sendo o seu resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 30\% FP + 40\% EP + 10\% AD$$

HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

Habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira de técnico superior

- Grau exigido à candidatura: 16 valores
- Grau superior ao exigido: 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas, dos últimos 6 anos. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem formação: 0 valores
- Até 23 horas: 0,25 valores cada
- Entre 24 e 35 horas: 0,50 valores cada
- Entre 36 e 89 horas: 0,75 valores cada
- Entre 90 e 179 horas: 1 valor cada
- ≥ 180 horas: 2 valores cada

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores:

- Sem experiência: 0 valores
- De 1 até 3 anos: 4 valores
- Superior a 3 e até 6 anos: 6 valores
- Superior a 6 e até 10 anos: 10 valores
- Superior a 10 e até 15 anos: 15 valores
- Superior a 15 anos: 20 valores

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Serão consideradas as avaliações relativas aos últimos 3 ciclos avaliativos, na sua expressão quantitativa sem arredondamentos. O resultado será apurado numa média aritmética simples das avaliações atribuídas, de acordo com a respetiva escala aplicável.

O resultado final do parâmetro será proporcionalmente convertido para a escala de 0 a 20 valores.

No caso de não existir avaliação por razões não imputáveis ao candidato serão atribuídos 10 valores.

Por cada **Avaliação Curricular** será elaborada uma grelha individual (modelo anexo 1 à presente ata).

Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.

No que concerne ao **ponto quinto** da ordem de trabalhos - Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (alínea d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

Este método deve permitir a recolha de informação, através das descrições comportamentais, ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, associadas às competências em avaliação.

Por cada **Entrevista de Avaliação de Competências** será elaborada uma grelha individual (modelo anexo 2 à presente ata).

Relativamente ao **ponto sexto** da ordem de trabalhos, a classificação final dos candidatos pela aplicação do método de seleção é expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

Nos termos do número 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que não compareçam ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são as constantes do artigo 24.º da Portaria. Após a aplicação destes critérios e mantendo-se ainda assim a igualdade de valoração, será adotado o critério adicional da menor idade.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

À presente ata foram anexados:

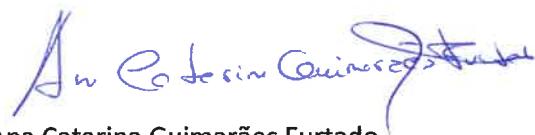
Anexo 1 - Ficha de Avaliação Curricular

Anexo 2 – Ficha de 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.

O Júri,

Presidente



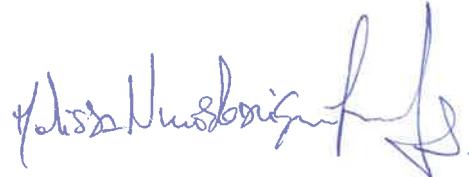
Ana Catarina Guimarães Furtado

1.º Vogal Suplente



Luis Miguel Esquetim Carrilho

2.º Vogal Efetivo



Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva

CONCURSO INTERNO DE INGRESSO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PREVISTO E NÃO PREENCHIDO DO MAPA DE PESSOAL DA AGÊNCIA PARA INTEGRAÇÃO MIGRAÇÕES E ASILO, IP (AIMA, IP), PARA O DESEMPENHO DE FUNÇÕES NO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

NOME	
DATA	

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

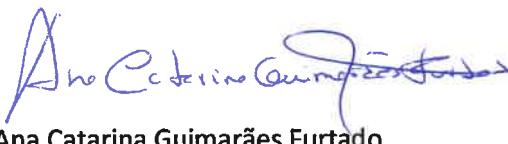
PARÂMETROS	Classificação
HA – HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE , até ao limite de 20 valores, ponderação 20%	
– Grau exigido à candidatura: 16 valores	
– Grau superior ao exigido: 20 valores	
Total	
FP – FORMAÇÃO PROFISSIONAL , até ao limite de 20 valores, ponderação 30%	
A FP, devidamente comprovada e certificada, dentro da área das funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar, é classificada de acordo com a sua duração com a seguinte pontuação:	
– Sem formação: 0 valores	
– Até 23 horas: 0,25 valores cada	
– Entre 24 e 35 horas: 0,50 valores cada	
– Entre 36 e 89 horas: 0,75 valores cada	
– Entre 90 e 179 horas: 1 valor cada	
– \geq 180 horas: 2 valores cada	
Total	
EP – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL , até ao limite de 20 valores, ponderação 40%	



A EP será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento é aberto, nos seguintes termos:	
– Sem experiência: 0 valores	
– De 1 até 3 anos: 4 valores	
– Superior a 3 e até 6 anos: 6 valores	
– Superior a 6 e até 10 anos: 10 valores	
– Superior a 10 e até 15 anos: 15 valores	
– Superior a 15 anos: 20 valores	
	Total
AD – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO , até ao limite de 20 valores, ponderação 10%	
São consideradas as menções qualitativas dos três últimos ciclos avaliativos, sendo classificadas do seguinte modo:	
– Excelente 20	
– Relevante 18	
– Adequado 12	
– Inadequado 5	
– Sem avaliação de desempenho 10	
• 2017/2018	
• 2019/2020	
• 2021/2022	
	Total
CLASSIFICAÇÃO FINAL (20% HA + 30% FP + 40% EP + 10% AD)	

O Júri,

Presidente



Ana Catarina Guimarães Furtado

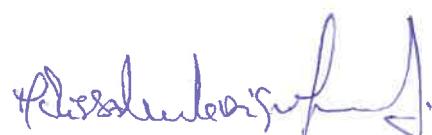
W. bbf

1.º Vogal Suplente



Luis Miguel Esquetim Carrilho

2.º Vogal Efetivo



Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva



Anexo I à Ata 1
PCC – A TS - DAG
Entrevista de Avaliação de Competências

Grelha Auxiliar Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

NOME	
Hora de Início da entrevista	Hora de fim da entrevista

Perfil de Competências	Nível classificativo
1. Organização e Planeamento: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Insuficiente – Não demonstra indicadores comportamentais da competência; 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; Suficiente – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função; Bom – Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função; 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.
2. Análise e Resolução de Problemas Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	Insuficiente – Não demonstra indicadores comportamentais da competência; 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; Suficiente – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função; Bom – Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função; 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.
3. Iniciativa e Autonomia Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	Insuficiente – Não demonstra indicadores comportamentais da competência; 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; Suficiente – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função; Bom – Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função; 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. Relacionamento	Insuficiente – Não demonstra indicadores comportamentais da competência;

Interpessoal e Comunicação: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada	Reducido – 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;	
	Suficiente – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função;	
	Bom – Demonstra uma maioria significativa dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função;	
	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.	

Total -----

CLASSES:

Nível Classificativo	Valor	Descritivo
Insuficiente	4	Não demonstra indicadores comportamentais da competência
Reducido	8	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
Suficiente	12	Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando 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

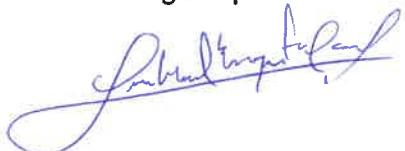
Observações:

O Júri,

Presidente

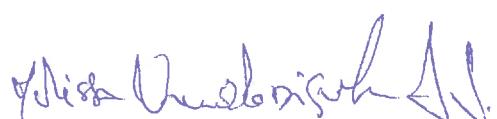
Ana Catarina Guimarães Furtado

1.º Vogal Suplente



Luis Miguel Esquetim Carrilho

2.º Vogal Efetivo



Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva

