

Procedimento concursal comum para recrutamento de 3 (três) técnicos superiores para Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção - AUDIT

ATA n.º 1

Aos 18 de setembro de 2025, pelas 09:00 horas, realizou-se por vídeo conferência a reunião do júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 3 (três) técnicos superiores para a Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção (AUDIT) da Agência para Integração Migrações e Asilo, IP (AIMA, IP), designado por deliberação do Conselho Diretivo de 1 de setembro de 2025 que é constituído por:

Presidente – Catarina Natércia de Sousa Duarte – Diretora do AUDIT

1.º vogal efetivo – Eliseu Filipe Pinto Lopes, técnico superior que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos (AUDIT)

2º vogal efetivo – Maria João Mano Pinto, técnica superior (DSRH)

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto primeiro: definir o 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 fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação;

Ponto quinto: definição das competências a avaliar no método de “entrevista de avaliação de competência” (EAC), dos parâmetros de avaliação e critérios de classificação e aprovação do modelo de ficha a utilizar neste método

Ponto sexto: definir o sistema de classificação final e respetiva fórmula.

No cumprimento da deliberação do Conselho Diretivo de 1 de setembro, o júri reuniu com vista a definir os elementos necessários à preparação e divulgação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:

Entrando no **Ponto primeiro** da ordem de trabalhos o júri deliberou que os postos de trabalho a preencher consistem no seguinte:

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

Caracterização do posto de trabalho:

Referencia A:

Nº de postos de trabalho: 1

Habilitações: Licenciatura em Direito, Tecnologias de Informação/Sistemas de Informação

Requisitos preferenciais: Conhecimentos especializados e comprovados no domínio do direito e das boas práticas da proteção de dados pessoais e segurança da informação.

Possibilidade de exercício de funções em qualquer região onde estejam sediadas Lojas AIMA.

Funções: Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, nomeadamente: Apoiar e colaborar com o Encarregado de Proteção de Dados (EPD) no exercício das funções descritas no artigo 39º do RGPD e respetiva legislação complementar, nomeadamente no artigo 11.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; Controlar e reportar sobre a conformidade com o RGPD e o cumprimento de normas legais ou internas relativas ao tratamento de dados pessoais; Acompanhar e auxiliar a realização das avaliações de impacto sobre a proteção de dados; Elaborar pronúncias e pareceres em matéria de proteção de dados pessoais; Prestar aconselhamento sobre conformidade normativa do RGPD na AIMA, I.P.; Apresentar propostas de melhoria com vista ao desenvolvimento de boas praticas; Colaborar em atividades com vista a assegurar a conformidade com o RGPD na AIMA, I.P..

Local de Trabalho: Rua Barão Forrester, nº 978, 4050-272 Porto

Referência B:

Nº de postos de trabalho: 2

Habilitações: Licenciatura em Auditoria, Gestão, Economia, Contabilidade, Direito

Requisitos preferenciais: Experiência profissional em auditoria interna controlo interno e gestão do risco;

Disponibilidade para efetuar deslocações frequentes em serviço. Possibilidade de exercício de funções em qualquer região onde estejam sediadas Lojas AIMA.

Funções: Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, nomeadamente: realizar ações de auditoria interna; acompanhar as auditorias externas, colaborar na elaboração dos contraditórios aos relatórios elaborados e monitorizar a aplicação das recomendações aceites e consequentemente colaborar com o órgão de fiscalização; Contribuir para a melhoria do sistema de controlo interno; Elaborar propostas de melhoria de procedimentos e simplificação de processos; Garantir a implementação do Plano Anual de Auditorias; Acompanhar e monitorizar a aplicação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da AIMA, I.P.; Assegurar o funcionamento do canal de denuncias internas e garantir o tratamento e seguimento das irregularidades e denúncias reportadas; Garantir a implementação e acompanhamento do Plano de Cumprimento Normativo

Local de Trabalho- Rua Barão Forrester, nº 978, 4050-272 Porto

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

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 artigos 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:

- 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)

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.

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

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 30 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:

- Código do Procedimento Administrativo (CPA);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei que cria a AIMA I.P.;
- Regulamento Geral sobre Proteção de Dados da União Europeia (RGPD);
- Regime Geral da Prevenção da Corrupção;
- Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos:

- Lei n.º 42/2014, de 11 de julho que aprova o novo CPA
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação (LTFP)
- Decreto-Lei n.º 41/2023, de 2 de junho
- Deliberação n.º 242/2024, de 22 de fevereiro de 2024
- Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril (RGPD)
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais)
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro (Regime Geral da Prevenção da Corrupção);
- Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações);

No que concerne ao **ponto quatro** 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 5 anos. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem formação: 0 valores
- Até 23 horas: 1 valor cada
- Entre 24 e 35 horas: 2 valores cada
- Entre 36 e 89 horas: 3 valores cada
- Entre 90 e 179 horas: 4 valores cada
- ≥ 180 horas: 5 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 seguinte escala:

- Excelente 20
- Relevante 18
- Adequado 12
- Inadequado 5
- Sem avaliação de desempenho por razões não imputáveis ao candidato 10

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

Ponto quinto: Definição das competências a avaliar no método de “entrevista de avaliação de competência” (EAC), dos parâmetros de avaliação e critérios de classificação e aprovação do modelo de ficha a utilizar neste método

Entrando no ponto quinto da ordem de trabalhos o júri deliberou aplicar, também o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que a visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O júri deliberou incidir nas seguintes competências:

Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Organização e Planeamento

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

Relacionamento 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos

- Tem um trato cordial na relação com colegas, superiores e os diversos interlocutores do serviço
- Integra-se com autoconfiança em diferentes contextos socioprofissionais
- É assertivo na exposição das suas ideias, captando a atenção dos outros
- Na presença de potenciais conflitos, utiliza estratégias facilitadoras de resolução

A classificação de cada competência será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

Por cada EAC 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 e é efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

No caso do candidato que tenha sido sujeito ao método - Prova de Conhecimentos: $CF = PC \times 0,75 + EAC \times 0,25$.

Onde: PC - Prova de Conhecimentos; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

No caso de candidato que não foi sujeito a Prova de Conhecimentos, e ao qual foi aplicado o método - Avaliação Curricular: $CF = AC \times 0,75 + EAC \times 0,25$

Onde: AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos do número 10 do artigo 9.º da Portaria, os métodos de seleção têm 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 – Grelha individual da EAC

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

Catarina Duarte

1.º Vogal

Eliseu Lopes

2º vogal efetivo

Maria João Pinto

