

[Handwritten signatures]

Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação 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 Sistemas de Informação.

ATA n.º 1

Aos 21 dias de dezembro de 2023, 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 para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação 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 Sistemas de Informação, o júri designado por despacho do Conselho Diretivo de 11 de dezembro de 2023 que é constituído por:

Presidente – ESTI, Pedro Manuel Ribeiro Carvalho Valério Vilia, Diretor do Departamento de Sistemas de Informação (DSI), em exercício.

1.º Vogal – ESTI, Teresa Alexandra Alves da Silva Ribeiro, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos (DSI)

2º Vogal efetivo – TS, Maria João Mano Pinto, (Recursos Humanos)

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 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: Definição do sistema de classificação final e respetiva fórmula

No cumprimento do despacho do conselho diretivo de 11 de dezembro 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:

- N.º de Postos de Trabalho: 2

- **Atividade:** Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente:

- a) Instalação de componentes de hardware e software, designadamente de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização; Parametrização e operação dos computadores e periféricos, identificação de anomalias, diagnóstico e resolução de problemas de sistemas operativos e redes;
- b) Instalação de Sistemas Operativos, configuração de perfis de Utilizador e integração no Domínio Corporativo;
- c) Realizar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e recuperação da informação;
- d) Conhecimento na utilização de ferramentas de *helpdesk* e escalonamento de incidentes;
- e) Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico/resolução de problemas;
- f) Assegurar a resolução de questões de natureza técnica ou aplicacional, colocadas pelos utilizadores. Esta resolução pode implicar a utilização de diferentes canais de comunicação, implicando em alguns casos, a deslocação física aos locais.

- **Habilitações Académicas:** Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF (Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação), aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

- **Local de trabalho:** Avenida do Casal de Cabanas Urbanização Cabanas Golf N.º 1- 2734-506 Barcarena /OEIRAS

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, 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) complementado com o método de seleção facultativo – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- 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) complementado com o método de seleção facultativo – 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).

Os métodos de seleção serão aplicados pela seguinte ordem:

- 1º prova de conhecimentos (PC) ou avaliação curricular (AC)
- 2º Entrevista de avaliação de competências (EAC)

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

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

- a) Sistemas operativos;
- b) Conceitos de hardware de computadores pessoais;
- c) Configuração de postos de trabalho e apoio a utilizadores;
- d) Infraestruturas tecnológicas e redes de comunicação;
- e) Privacidade, segurança e integridade de sistemas de informação;
- f) Estatutos da AIMA.

Legislação e bibliografia necessárias à realização da prova de conhecimentos:

Missão e atribuições da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA), Decreto-Lei n.º 41/2023, de 2 de junho;

Estatutos da AIMA, Portaria n.º 324-A/2023, de 27 de outubro;

Proteção de Dados Pessoais (Regulamento Europeu RGPD e Lei 58/2019 de 8 de agosto);

Manual de Instalação e Reparação de Computadores – António Branco | FCA - Editora Informática | ISBN: 978-972-722-808-9;

A prova será constituída por um conjunto 20 questões de resposta de escolha múltipla, cada resposta certa será valorada com 0,40 valor e duas questões para desenvolvimento, valorados em 6 valores cada uma.

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

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.

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 de curso tecnológico na área das TI, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de: Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF:

- 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.

Entrando no **ponto quinto** da ordem de trabalhos e atendendo que a Entrevista de Avaliação de Competências 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:

- CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA
- ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO
- TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO
- INICIATIVA E AUTONOMIA

A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos associados a cada uma das quatro (4) competências em análise, definida em anexo à presente ata.

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.

Relativamente ao **ponto sexto** da ordem de trabalhos, a classificação final dos candidatos pela aplicação de todos os métodos 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: $CF = PC \times 0,6 + EAC \times 0,4$.
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: $CF = AC \times 0,6 + EAC \times 0,4$
Onde: AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

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, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

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 Avaliação 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



Pedro Manuel Ribeiro Carvalho Valério Vilia

1.º Vogal efetivo



Teresa Alexandra Alves da Silva Ribeiro

2.º Vogal efetivo



Maria João Mano Pinto

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO 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 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 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	
– ≥ 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

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO 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 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

NOME		
	Hora de Início da entrevista	Hora de fim da entrevista

Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Perfil de Competências	Nível classificativo	
1. Conhecimentos e experiência	Insuficiente - 4 valores– Não demonstra indicadores comportamentais da competência;	
	Reduzido 8 valores – 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 valores – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função;	
	Bom – 16 valores – 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 valores – 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. Organização e método de trabalho	Insuficiente - 4 valores– Não demonstra indicadores comportamentais da competência;	
	Reduzido 8 valores – 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 valores – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função;	
	Bom – 16 valores – 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 valores – 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. Trabalho de equipa e cooperação	Insuficiente - 4 valores– Não demonstra indicadores comportamentais da competência;	
	Reduzido 8 valores – 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 valores – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função;	
	Bom – 16 valores – 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 valores – Demonstra a totalidade dos indicadores comportamentais da competência relevando o seu completo domínio e capacidade para uma aplicação muito boa no exercício da função.	

Handwritten initials and marks in blue ink.

4. Iniciativa e autonomia	Insuficiente - 4 valores – Não demonstra indicadores comportamentais da competência;	
	Reduzido 8 valores – 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 valores – Demonstra metade dos indicadores comportamentais da competência revelando algum domínio e capacidade para a sua aplicação adequada no exercício da função;	
	Bom – 16 valores – 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 valores – 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	
--------------	--

Fundamentação:

Conhecimentos e experiência
Organização e método de trabalho
Trabalho de equipa e cooperação
Iniciativa e autonomia

Handwritten initials and signature

O Jurí

Data: ___/___/___