

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de 116 (cento e dezasseis) postos de trabalho na categoria e carreira geral de assistente técnico, do mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

ATA n.º 1

Aos 18 dias de junho de 2019, pelas 10h00, reuniu nas instalações do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) sita na Av.ª Casal de Cabanas, Urbanização Cabanas Golf, n.º 1 -Torre 2 em Barcarena Oeiras, o júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por despacho da Sra. Diretora Nacional de 21 de maio de 2019, tendo em vista o preenchimento de cento e dezasseis postos de trabalho na categoria e carreira geral de assistente técnico, do mapa de pessoal do SEF, constituído por:

Presidente: Diretor Regional de Lisboa, Vale do Tejo e Alentejo, Inspetor Coordenador Lic. Paulo Jorge Coelho Torres

1.º vogal efetivo: Técnica Superior, Lic. Ana Catarina Martins Pimenta da Silva Rocha, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º vogal efetivo: Chefe da Delegação Regional de Cascais, Inspetora Coordenadora Superior Lic. Maria de Fátima Conceição Santos Silva

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Primeiro: Definição do conteúdo funcional e do 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, a candidatos sem e com relação jurídica de emprego público;
Definir o modelo, as temáticas a abordar na prova de conhecimentos e definir a prova de avaliação psicológica;
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, bem como os critérios da entrevista de avaliação de competências (EAC).

Ponto Terceiro: Definir os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e sua valoração (EPS)

Ponto Quarto: Considerações gerais

Entrando no ponto primeiro da ordem de trabalhos e tendo em consideração as competências e funções a desempenhar nos lugares a prover, o júri por unanimidade, considerou o conteúdo funcional constante da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei nº 35/2014 de 20 de junho (LTFP), e o perfil de competências definido para os postos de trabalho que se pretende ocupar, ficando os mesmos desagregados de acordo com as seguintes características:

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

N.º de Postos de Trabalho: 116

Caracterização do posto de trabalho – Atendimento ao público nas áreas específicas de atuação do SEF, nomeadamente no âmbito documental da permanência dos cidadãos estrangeiros, executar, a partir de instruções concretas, trabalhos de apoio nas referidas áreas, bem como executar todos os procedimentos de apoio genérico. São necessários conhecimentos de informática na ótica do utilizador e conhecimentos de inglês.

Locais de trabalho:

Ref.º 1 - Direção Regional de Lisboa Vale do Tejo e Alentejo, Avenida António Augusto de Aguiar, 20, 1069-119 LISBOA

N.º de Postos de Trabalho: 20

Ref.º 2 – Posto de Atendimento de S. Sebastião da Pedreira, Rua S. Sebastião da Pedreira, n.º 15, 1050 – 208 Lisboa

N.º Postos de Trabalho: 5

Ref.º 3 – Posto de Atendimento de Alverca, Praceta Estanislau Raimundo Nogueira, n.ºs 1 e 2, 2615-075 Alverca do Ribatejo

N.º de Postos de Trabalho: 5

Ref.º 4 – Posto Desconcentrado de Atendimento do SEF na Loja do Cidadão de Odivelas, Odivelas Parque – centro Comercial Strada

N.º de Postos de Trabalho: 7

Ref.º 5 – Delegação Regional de Évora, Avenida Lino de Carvalho, n.ºs 7 e 7ª, 7005-467 Évora

N.º de Postos de Trabalho: 2

Ref.º 6 – Delegação Regional de Cascais, Rua da Misericórdia, n.º 1, 2750 Cascais

N.º de Postos de Trabalho: 5

Ref.º 7 – Delegação Regional de Setúbal, Avenida Luísa Todi, nº36, 38A e 40, 2900 Setúbal

N.º de Postos de Trabalho: 5

Ref.º 8 – Delegação Regional de Santarém, Edifício do Governo Civil, Largo do Carmo, 2000-118 Santarém

N.º de Postos de Trabalho: 8

Ref.º 9 – Delegação Regional de Portalegre, Av. de Santo António nº 12, 7300-074 Portalegre

N.º de Postos de Trabalho: 2

Ref.º 10 – Delegação Regional de Viana do Castelo, Rua José Espregueira, nº 145, 4900-459 Viana do Castelo

N.º Postos de Trabalho: 3

Ref.º 11 – Delegação Regional de Bragança, Largo S. João R/c Dt.º, Edifício do Governo Civil, 5301-864 Bragança

N.º Postos de Trabalho: 4

Ref.º 12 – Delegação Regional de Vila Real, Largo Conde de Amarante Edifício do Governo Civil, 5000 - 529 Vila Real

N.º Postos de Trabalho: 4

Ref.º 13 – CNAIM Porto, Avenida de França Edifício Capitólio, nº 316, Loja 57, 4050-276 Porto

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

N.º Postos de Trabalho: 5

Ref.º 14 – Delegação Regional de Castelo Branco, Rua Professor Dr. Farias de Vasconcelos, Lote 6, R/C, 6000-266 Castelo Branco

N.º Postos de Trabalho: 4

Ref.º 15 – Delegação Regional de Espinho, Rua 32, nº 834, 4500-309 Espinho

N.º de Postos de Trabalho: 3

Ref.º 16 – Delegação Regional da Figueira da Foz, Edifício da Administração do Porto da Figueira da Foz, Av. º de Espanha, n.º 380, 3080-271 Figueira da Foz

N.º de Postos de trabalho: 3

Ref.º 17 – Delegação Regional da Guarda, Rua Paiva Couceiro, nº22, 6300-593 Guarda

N.º de Postos de trabalho: 2

Ref.º 18 – Delegação Regional de Leiria, Rua Dr. Manuel de Arriaga, n.º 1 (antigo Governo Civil), 2400-177 Leiria

N.º de Postos de trabalho: 4

Ref.º 19 – Posto do SEF na Loja do Cidadão de Faro, Mercado Municipal, Largo Dr. Francisco Sá Carneiro, 8000-151 Faro

N.º Postos de Trabalho: 5

Ref.º 20 – Delegação Regional de Albufeira, Quinta da Bela Vista, Bloco A 10, loja D, 8200-152 Albufeira

N.º de postos de trabalho: 3

Ref.º 21 – Delegação Regional de Tavira, Rua Dr. Augusto Carlos Palma, 13, 8800-345 Tavira

N.º de postos de trabalho: 3

Ref.º 22 – Delegação Regional de Portimão, Quinta do Morais, Lote 11, Fração A, 8500-774 Portimão

N.º Postos de Trabalho: 7

Ref.º 23 – Posto do SEF na Loja do Cidadão da Madeira - Funchal, Av. Arriaga, Edifício Arriaga n.º42 – A, 9000 – 064 Funchal

N.º Postos de Trabalho: 3

Ref.º 24 – Direção Regional dos Açores, Rua Marquês da Praia e Monforte, n.º 10, 9500-089 Ponta Delgada

N.º Postos de Trabalho: 1

Ref.º 25 – Delegação Regional do Pico, Edifício da Câmara Municipal da Madalena, 9950-323 Madalena do Pico

N.º Postos de Trabalho: 1

Ref.º 26 – Delegação Regional da Horta, Rua S. João, n.º 46, 9900-129 Horta

N.º Postos de Trabalho: 1

Ref.º 27 – Delegação Regional de Angra, Alto das Covas, Sé, apartado 104, 9702-220 Angra do Heroísmo

N.º Postos de Trabalho: 1

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

No que concerne ao **ponto segundo** da ordem de trabalhos, atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 7º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de seleção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei.

Assim sendo, será aplicado num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método obrigatório. A aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas será efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar a conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Ficando, desde já, definida a aplicação do segundo método ao número de candidatos aprovados correspondente ao dobro do número de postos de trabalho por referência; exceto nas referências cujo número de postos de trabalho seja igual ou inferior a 3, casos em que se aplicará o segundo método ao quádruplo daquele número.

De acordo com decisão do dirigente máximo, conforme nº 1 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, o procedimento pode ser realizado por entidade especializada pública ou, quando se torne inviável, privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção. Assim, com este enquadramento foi escolhido o IAVE pelo que, a candidatura será efetuada em exclusividade para concursoatsef.iave.pt. Os ficheiros a anexar devem estar num formato de imagem jpeg, pif, png ou pdf (máximo 2 MB).

Considerando que ao presente procedimento concursal, podem candidatar-se indivíduos com ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, em cumprimento do despacho de 21 de maio de 2019, da Diretora Nacional do SEF, o júri aplicará os seguintes métodos de seleção:

Candidatos sem relação jurídica de emprego público: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, em que:

1 - 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 1 valor;

A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada 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 candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores ou que desistam da mesma.

A prova de conhecimentos tem natureza teórica, será escrita, em suporte de papel, sem consulta e vai ser realizada numa só fase para todos os candidatos admitidos. Será constituída por um conjunto de 20 questões de resposta de escolha múltipla, com 4 opções, com a duração máxima de 60 minutos,

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

sendo comum a todas as referências dos postos de trabalho a prover, incidindo sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

- a) 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; - 5 perguntas
- b) 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; - 5 perguntas
- c) Natureza e atribuições do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras; Órgãos, Serviços e suas competências - Lei Orgânica do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras aprovada pelo Decreto-Lei n.º 252/2000, de 16 de outubro, republicado pelo Decreto-Lei n.º 240/2012, de 06 de novembro; - 5 perguntas
- d) Autorização de Residência; Tipo de Vistos - Regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, aprovado pela Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, alterada pelas Leis n.ºs 29/2012, de 9 de agosto, 56/2015, de 23 de junho, 63/2015, de 30 de junho, e 59/2017, de 31 de julho, 102/2017, de 28 de agosto e 28/2019, de 29 de março. – 5 perguntas

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.

Durante a realização da PC não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

2 - Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

- a) A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases;
- b) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;
- c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia - se existir - através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;
- d) A avaliação psicológica valorada com "Reduzido" e "Insuficiente" é eliminatória do procedimento.

No âmbito deste método, deliberou o júri, por unanimidade, solicitar à Direção Central de Gestão e Administração (DCGA), que efetue os contatos preliminares com entidades públicas ou privadas para realização do exame psicológico, e por aquela mesma Direção Central formalizados os necessários procedimentos e protocolados/contratados os serviços pretendidos.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será tratada autonomamente no ponto terceiro.

4 - A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Candidatos com relação jurídica de emprego público:

Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento será publicitado, os métodos de seleção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, serão: avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção, em que:

1 - Avaliação curricular (AC):

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, da seguinte forma:

- a) Habilitação Académica — será ponderado o nível habilitacional detido;
- b) 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;
- c) Experiência Profissional — será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.
- d) Avaliação de Desempenho — será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

O método avaliação curricular será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte. 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 candidatos a titularidade de 12.º ano ou curso que lhe seja equiparado, conforme art.º 34.º e art.º 86.º n.º 1, al b) da Lei n.º 35/2014 de 20/06 – 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 anos, sendo atribuído:

- Candidatos sem ações de formação - 8 (oito) valores;
- Candidatos com ações de formação – 8 (oito) valores mais 1 (um) valor por cada ação, 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:

1. 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 8:

- Receção, instrução e análise de processos administrativos
- Redigir ofícios, memorandos, notas informativas ou outros documentos que acompanham a informação prestada a outros serviços
- Gestão de arquivo geral em suporte papel e digital
- Experiência em manuseamento de valores (semelhante às funções de tesouraria)

2. Se for demonstrado com apresentação de declaração emitida pelo serviço onde exerce funções o exercício das seguintes tarefas associadas ao posto de trabalho em análise, será atribuída a seguinte pontuação, até ao máximo de 12:

- Atendimento ao público
- Experiência na utilização de meios informáticos na ótica do utilizador

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

- Até 1 ano – 1 (um) valor
- 1 a 5 anos – 3 (três) valores
- Mais de 5 anos – 6 (seis) valores

O parâmetro de experiência profissional é calculado pelo somatório da pontuação obtida em 1. e 2.

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

- Sem avaliação ou com avaliação de Desempenho Inadequado – 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 a que o trabalhador se candidata (modelos em anexo 1 à presente ata).

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- a) Para esse efeito será elaborado 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;
- b) 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;
- c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valorização inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão.

Para o método Entrevista 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 de ter 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.
- Comunicação – Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

Nível Classificativo	Valor	Descritivo
Insuficiente	4	Não demonstra indicadores comportamentais da competência
Reduzido	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

A classificação final obtida por cada candidato 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 uma grelha individual contendo as competências relevantes e a classificação obtida em cada uma delas (modelo em anexo 2 à presente ata).

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será tratada autonomamente no ponto terceiro.

Classificação final

A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Entrando no **ponto terceiro** da ordem de trabalhos o júri delibera usar como método de seleção a Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;
- b) A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- c) O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
- d) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,5 valores.

O Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e os critérios de avaliação, a saber:

Fluência Verbal – Avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume, o caudal e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento.

- 20 valores – Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.
- 16 valores - Quando revele uma corrente de pensamento coerente, através de linguagem oral rica ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada.
- 12 valores – Quando revele alguma adequação de pensamento, através de linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.
- 8 valores – Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem pouco clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.
- 4 valores – Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando evidente dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.

Motivação para a candidatura – Avaliar, através da conversação, os motivos da apresentação da candidatura e o grau de motivação.

- 20 valores - O candidato revela muito interesse e disponibilidade de mudança para a execução de novas tarefas.
- 16 valores – O candidato revela interesse na mudança e apresenta uma motivação relevante.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

- 12 valores – O candidato apresenta alguns fatores de mudança e estes revelam-se adequados
- 8 valores – O candidato concebe alguns fatores de motivação mas revelam-se pouco adequados.
- 4 valores – O candidato não apresenta qualquer fator de motivação para a mudança.

Sentido crítico – Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/ profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.

- 20 valores – O candidato demonstra excelente capacidade de análise e sentido crítico.
- 16 valores – O candidato demonstra muito boa capacidade de análise e sentido crítico.
- 12 – valores – O candidato demonstra capacidade de análise adequada e algum sentido crítico.
- 8 valores – O candidato demonstra insuficiente capacidade de análise e insuficiente sentido crítico.
- 4 valores – O candidato não demonstra possuir capacidade de análise, nem sentido crítico.

A classificação da entrevista profissional de seleção resulta do somatório das classificações obtidas nos três fatores. A Avaliação da EPS será a média aritmética simples.

Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma grelha individual contendo os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. (modelo em anexo 3 à presente ata).

No que se refere ao **ponto quarto**, considerações finais, regista-se que:

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão.

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

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.sef.pt – Recursos Humanos.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º 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 artigo 27.º 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 adotar o critério adicional da menor idade.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do SEF e disponibilizada na página eletrónica (www.sef.pt) sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

É garantida a reserva de oito (6) postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 2.º do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o artigo 37.º da LTFP.

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.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

À presente ata foram anexados:

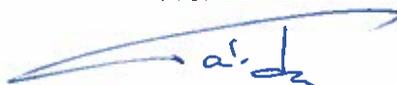
Anexo 1 - Ficha de Avaliação Curricular

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

Anexo 3 - Grelha de Avaliação Entrevista Profissional de Seleção

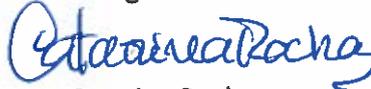
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do Júri, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente



Paulo Torres

1º vogal efetivo:



Catarina Rocha

2º vogal efetivo



Fátima Silva

Anexo 1 à Ata 1

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 ações de formação		= 8
Nº de ações de formação	[]	x 1 =
	[]	x 2 =
		total =

(Pontuação máxima 20 valores)

Pontuação

TOTAL FP = ___ valores

Experiência Profissional (EP)

<u>Nº anos de exercício das seguintes actividades</u>	[]	X 2 =
Receção, instrução e análise de processos de concessão e renovação de títulos de residência e de prorrogação de permanência		
Redigir ofícios, memorandos, notas informativas ou outros documentos que acompanham a informação prestada a outros serviços		
Gestão de arquivo geral em suporte papel e digital		
Experiência em manuseamento de valores (semelhante às funções de tesouraria)		

(Pontuação máxima 8 valores)

Subtotal... valores

T.2
10.2
ar

Handwritten signature or initials

• Atendimento ao público	[]	6 valores [] Mais de 5 anos 3 valores [] 1 a 5 anos 1 valor [] Até 1 ano
• Experiência na utilização de meios informáticos na ótica do utilizador	[]	6 valores [] Mais de 5 anos 3 valores [] 1 a 5 anos 1 valor [] Até 1 ano

(Pontuação máxima 12 valores)

Subtotal..... valores

TOTAL EP = ___ valores

Avaliação de Desempenho (AD)

$$AD = \frac{AD1[0] + AD2[0] + AD3[]}{3}$$

TOTAL AD = ____ valores

Avaliação Curricular:

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

TOTAL AC : ____ valores



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Anexo 2 à ata 1
Entrevista de Avaliação de Competências
Grelha de avaliação

NOME DO CANDIDATO -----

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					CEAC
	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						
Comunicação						

Total -----

Em que:

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 revelando o seu domínio e capacidade para uma boa aplicação no exercício da função;

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

[Handwritten signature]



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Observações: _____

O Juri

Data: ____/____/____

Anexo 3 à ata 1
Entrevista Profissional de Seleção

Grelha de avaliação

Candidato:

Factor	4	8	12	16	20
I - Motivação para a candidatura	O porquê da candidatura e as perspectivas de futuro				
	Avaliação				
II - Sentido Crítico	4	8	12	16	20
	Uma situação prática que identifique pontos fortes e fracos do seu percurso				
III - Expressão e fluência verbal	Avaliação				
	4	8	12	16	20
Classificação Final da EPS	Avaliação				
	TOTAL				

Classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente – 4 valores

12
P
CR

Handwritten initials and marks at the top left of the page.



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Observações: _____

O Juri

Data: ____/____/____