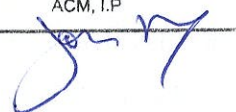


Parecer:

Despacho:

T.C.
Divulgue-se.

José Reis
26.03.2021
VOGAL DO CONSELHO DIRETIVO L.P.
ACM, I.P.



Informação Interna n.º 0222/NGARH/2021

Data: Lisboa, 13 de março de 2021

Assunto: Ata 1 – Definição de Métodos e Critérios de Seleção, Procedimento Concursal Comum GECI

Por deliberação do Conselho Diretivo do Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.), foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum com a Referência 1 – GECI/TS/01/2021 e Referência 2 – GECI/TS/02/2021 para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na categoria e carreira de Técnico Superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos com vínculo de emprego público já constituído, para o Gabinete de Eventos, Comunicação e Informação (GECI), com o seguinte perfil:

Referência 1 – GECI/TS/01/2021.

Caracterização do Posto de Trabalho – Produção, atualização, publicação e apoio à gestão de conteúdos informativos, de sensibilização e/ou técnicos, nomeadamente, para os *websites*, redes sociais (Facebook, LinkedIn e/ou YouTube) e demais meios de comunicação do ACM, I.P.; Acompanhamento e/ou participação de/nos processos de produção, tradução, paginação, revisão, impressão e/ou finalização de materiais de informação e divulgação, nos formatos impresso e digital; Registo escrito, fotográfico e/ou em vídeo de eventos/iniciativas; Apoio à organização/coorganização de eventos e iniciativas; Participação e/ou representação em eventos e/ou iniciativas.

Habilitações académicas – Licenciatura na área das Ciências da Comunicação, designadamente jornalismo, comunicação social, multimédia e/ou similares

Perfil de competências preferenciais – Detentor/a dos conhecimentos e experiência profissional adequados ao desempenho das atividades inerentes ao posto de trabalho identificado; Detentor/a de conhecimentos e competências digitais; Capacidade de comunicação verbal e escrita; Conhecimentos sólidos das Línguas Portuguesa e Inglesa (Reino Unido, preferencial); Sensibilidade para as temáticas da área de atuação do ACM, I.P.; Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas; Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica; Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais; Capacidade de resistência à pressão e contrariedade.

Referência 2 – GECI/TS/02/2021.

Caracterização do Posto de Trabalho – Apoio à definição e concretização de estratégias de comunicação; Apoio à gestão da relação com os *media*; Interlocação com profissionais da comunicação social/jornalismo; Produção, atualização, publicação e gestão de conteúdos informativos, de sensibilização e/ou técnicos; Realização de comunicados e notas à comunicação social; Participação e/ou representação em eventos e/ou iniciativas; Apoio à organização/coorganização de eventos e iniciativas.

Habilitações académicas – Licenciatura na área das Ciências da Comunicação, designadamente jornalismo, assessoria, comunicação política, comunicação estratégica, relações públicas e/ou similares

Perfil de competências preferenciais – Detentor/a dos conhecimentos e experiência profissional adequados ao desempenho das atividades inerentes ao posto de trabalho identificado; Detentor/a de conhecimentos e competências digitais; Capacidade de comunicação verbal e escrita; Conhecimentos sólidos das Línguas Portuguesa e Inglesa (Reino Unido, preferencial); Sensibilidade para as temáticas da área de atuação do ACM, I.P.; Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas; Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica; Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais; Capacidade de resistência à pressão e contrariedade.

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. – Identificação dos métodos de seleção a utilizar
2. – Critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final
3. – Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Assim:

1. – Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

1.1. – Por força do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, dada a urgência do procedimento concursal, é adotado para o mesmo um método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular) e um método de seleção facultativo ou complementar (Entrevista profissional de seleção)

1.2. – Conforme o disposto no n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório, pelo que haverá exclusão dos candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como dos 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.

2. – Definição dos critérios e ponderações do método de seleção Avaliação Curricular

2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma dos fatores acima enumerados:

$$AC = (20\%HA) + (20\%FP) + (60\%EP)$$

2.1.1. **Habilitações Académicas** – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

2.1.2. **Formações profissionais** – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de acordo com o seguinte critério:

| Duração em dias | Tipo de ação de formação | |
|-----------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| | Curso de interesse específico a) | Curso com interesse complementar b) |
| 0 | 0 | 0 |
| 1 | 4 | 2,5 |
| ≥ 2 ≤ 5 | 10 | 6 |
| ≥ 6 ≤ 14 | 12 | 8 |
| ≥ 15 ≤ 30 | 14 | 10 |
| ≥ 30 | 16 | 12 |

a) São consideradas ações com “interesse específico” as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

b) São consideradas ações com “interesse complementar” as que, com alguma conexão com as áreas da função a prover, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas.

A.
Esth
#

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas.

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores, considerando toda a formação profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa.

Foi ainda decidido valorar de forma superior os cursos de formação com interesse específico para a área de atividade do posto de trabalho necessário.

2.1.3. Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio total da área de especialização, avaliados pela sua natureza e duração.

O júri considera que este fator é o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das novas funções.

O júri delibera, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, avaliar e ponderar o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho da seguinte forma:

Experiência profissional:

| | |
|--------------------------|------------|
| Sem experiência ----- | 0 valores |
| Até 6 meses ----- | 8 valores |
| De 6 meses a 1 ano ----- | 10 valores |
| De 1 a 2 anos ----- | 12 valores |
| De 2 a 3 anos ----- | 16 valores |
| De 3 a 4 anos ----- | 18 valores |
| Mais de 4 anos ----- | 20 valores |

A
ES
#

2.2. – Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

2.2.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

2.2.2. Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida no contexto da entrevista, tendo em conta os fatores a seguir enunciados, de acordo com a ficha de entrevista anexa à presente ata, da qual faz parte integrante para todos os efeitos legais.

- 1) Sentido crítico (SC)
- 2) Motivação (M)
- 3) Capacidade de comunicação (CC)
- 4) Experiência e percurso profissional (EP)

2.2.3. A entrevista profissional de seleção será 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, nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

2.2.4. As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri.

2.2.5. A avaliação final da entrevista será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula.

$$EPS = (SC+M+CC+EP)/4$$

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

A.
SJK
#

16 valores – Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica;

12 valores – Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica;

8 valores – Revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente, congruente e lógica;

4 valores – Revelação de nenhuma coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentados.

Experiência profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo, de acordo com a seguinte classificação:

20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar dificuldade de adaptação ao posto de trabalho.

2.2.6. A EPS terá uma ponderação de 30% na classificação final.

2.3. – A Classificação Final (CF) dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

3. – Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

3.1. – Para desempate, em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

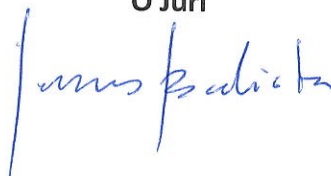
3.2. – Em caso de subsistência da igualdade, será utilizado o seguinte critério de preferência:

– Maior tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho.

Todas as deliberações do júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

O Júri



Presidente

Jonas Batista (Coordenador GECl)



1.ª Vogal Efetiva

Angella Graça (Técnica Superior do NGARH)



2.ª Vogal Efetiva

Sandra Costa (Técnica Superior do NGARH)

Avaliação das Entrevistas

1 – Identificação do/a Candidato/a

Entidade: _____

Nome do/a candidato/a: _____

Idade: _____

Nacionalidade: _____

Habilitações: _____

2 – Grelha de Avaliação da Entrevista

Escala (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente)

| Aspectos a serem avaliados | Classificação |
|--|---------------|
| 1. Sentido Crítico | |
| 2. Motivação | |
| 3. Capacidade de Comunicação | |
| 4. Experiência e Percurso Profissional | |
| | |

Data: / /

Assinatura dos júris:

PERGUNTAS DE ORIENTAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS:

1. Sentido crítico

- Qual a sua atitude/postura numa situação de conflito?
- Qual a sua postura perante orientações superiores em situações em que não concorde com as mesmas?

2. Motivação

- O que conhece do ACM/CNAIM?
- Porque se candidatou a este lugar?
- Porque acha que lhe deveríamos dar o lugar a si e não a outro candidato?

3. Capacidade de comunicação

- Conte-nos, em termos profissionais, qual a melhor experiência de que se recorda e porquê?

4. Experiência e percurso profissional

- Descreva o seu percurso profissional?
- Descreva o seu percurso académico?

Auto-caracterização

- Quais são as suas perspetivas de futuro?
- Indique-nos 3 pontos fortes e 3 pontos fracos sobre si

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|---------------|---------------|
| | |
| | |
| | |

- Quais os seus conhecimentos a nível informático?

Outros

Outras questões que se entendam pertinentes pelo desenvolvimento da entrevista:

- Qual a experiência profissional mais recente que destaca como relevante para o posto a que se candidata?
- Quais os conhecimentos e competências digitais que destaca como relevantes para o posto a que se candidata?
- Qual a tarefa/trabalho/projeto mais recente que maior satisfação lhe proporcionou?
- Qual a tarefa que lhe poderá suscitar maior resistência?
- Como convive com a realização de várias tarefas em simultâneo?
- Como lida com a pressão e a contrariedade?
- Pode descrever-nos como encarou e/ou resolveu o último conflito que teve no seu atual serviço?

