

Parecer:

Despacho:



Informação Interna n.º 815/NGARH/2022

Data: Lisboa, 4 de outubro de 2022

Assunto: Ata 1 – Definição de Métodos e Critérios de Seleção_Procedimento Concursal Comum_NACI

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 - NACI/TS/Beja/01/2022 para o preenchimento de 1 (um) posto 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, com o seguinte perfil:

Referência - NACI/TS/Beja/01/2022

Caracterização do Posto de Trabalho – O posto de trabalho a ocupar caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior, com as seguintes tarefas:

- 1) Acompanhamento e avaliação dos projetos promovidos pelo Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas, na zona do Alentejo, nomeadamente: (i) acompanhamento e verificação local da implementação das atividades dos projetos; (ii) apoio técnico às entidades gestoras do projeto;
- 2) Visitas ao terreno para diagnóstico de situações de emergência social;
- 3) Dinamização de ações de formação/ sensibilização/ sessões de esclarecimento a diferentes destinatários;

- 4) Representação e/ou apresentação do Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas, em reuniões, grupos de trabalho, conferências ou seminários;
- 5) Quaisquer outras tarefas técnicas no âmbito do trabalho desenvolvido pelo Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas.

Habilitações académicas – Licenciatura na área das ciências sociais e humanas.

Perfil de competências preferenciais – Capacidade para concretizar os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas; Capacidade de elaborar pareceres e relatórios sociais; Capacidade de comunicação verbal e escrita; Motivação para o trabalho com as comunidades ciganas; Motivação para integrar equipas multiculturais; Capacidade de organização e autonomia; Capacidade de resistência à pressão e contrariedades; Experiência em informática na ótica de utilizador/a; Flexibilidade de horário; Carta de condução e disponibilidade para deslocações pelo país (principalmente pelo Alentejo);

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

valorização 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 valorização 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
$\geq 2 \leq 5$	10	6
$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 \leq 30$	14	10
≥ 30	16	12

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.

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

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

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:

20 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

16 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

12 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 valores – Quando não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

20 valores – Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

16 valores – Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

12 valores – Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

8 valores – Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;

4 valores – Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

Capacidade de comunicação (CC) – Avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara dos pensamentos, bem como a sua capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:



valores – Revelação de enorme coerência expositiva para desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica;

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

Assinado por: **FRANCISCO JOSÉ DE OLIVEIRA
NEVES**

Num. de Identificação: 06502386

Presidente

Francisco Neves (Diretor do DAIVD)

Assinado por: **MARISA FILIPA ANDRÉ HORTA**

Num. de Identificação: 11505541

Data: 2022.11.28 10:53:26+00'00'

1.ª Vogal Efetiva

Ma  **CARTÃO DE CIDADÃO** (NACI)

Maria
João
Carneiro

Assinado de forma
digital por Maria
João Carneiro
Data: 2022.11.14
15:54:32

2.ª Vogal Efetiva

Maria João Carneiro (Coordenadora do NGARH)