

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EM REGIME
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO UM (1) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE
TÉCNICO/A PARA APOIO AO SERVIÇO DE EXPEDIENTE E OUTROS
RELACIONADOS COM A GESTÃO DA INFORMAÇÃO.**

ATA N.º 1

Ao primeiro dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, na sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia doze de março de dois mil e vinte e quatro, para abertura do presente procedimento concursal, reuniu o júri, via videoconferência, estando presentes:

Presidente: Maria Madalena da Costa Vieira, Chefe de Divisão da Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo;

1.º Vogal: Paula Cristina Veloso Meireles, Técnica Superior da Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo – Coordenadora do grupo de Arquivo, Documentação e Informação;

2.º Vogal: Carla Sofia Mendes Pereira, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalho proposta pelo presidente do júri:

1. Definição dos métodos de seleção, dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final;
2. Elaboração do aviso extrato do procedimento concursal;
3. Elaboração do aviso integral do procedimento concursal;
4. Elaboração da tabela de análise das candidaturas, da ficha de avaliação curricular, prova de conhecimentos e ficha da entrevista de avaliação de competências;
5. Acesso aos documentos e notificações.

PONTO 1 DA ORDEM DE TRABALHO

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de

recrutamento e, considerando que é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão aplicados, como método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), valorizados em 70% e, como método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorizado em 30%, nos termos previstos do n.º 4 do artigo 17.º conjugado com o n.º 3 do artigo 18.º da citada Portaria.

As provas de seleção serão realizadas num único momento, e não faseadamente, atendendo a que a utilização faseada dos métodos de seleção constituem uma opção do júri, conforme se pode inferir do disposto no n.º 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022.

Métodos de Seleção Obrigatórios:

Prova de conhecimentos ou Avaliação Curricular: ponderação de 70%.

A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos/às candidatos/as que:

- a) Não sejam detentores da categoria e/ou não se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Sejam detentores da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura. A PC visa avaliar os conhecimentos académicos, os conhecimentos organizacionais, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função e incidirá sobre conhecimentos específicos relativos à orgânica da FCT e ao posto de trabalho a concurso.

Deliberou o júri que a prova a realizar será escrita, objetiva, de escolha múltipla, sem consulta, com a duração de 60 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, composta por duas partes, da seguinte forma:

- A primeira parte da prova é constituída por dez perguntas fechadas, valoradas com dez valores, sendo que cada resposta certa é valorada com um valor;
- A segunda parte da prova é de resposta aberta, composta por uma questão de desenvolvimento, valorada com dez valores.

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a nove e meio (9,5).

A referida prova incidirá sobre a legislação, documentação e bibliografia, abaixo discriminada:

- Decreto-Lei (DL) n.º 55/2013, de 17 de abril – Aprova a Lei Orgânica da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. (FCT);
- Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho – Aprova os Estatutos da FCT;
- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro, alterado pela Deliberação n.º 313/2020, de 3 de março - Cria as unidades orgânicas flexíveis previstas nos estatutos;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação — aprova em anexo o Código do Procedimento Administrativo (artigos 69.º a 76.º, 82.º a 85.º, 102.º a 109.º e 148.º a 154.º);
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação — estabelece medidas de modernização administrativa na Administração Pública.

Avaliação Curricular (AC) é aplicável aos/às candidatos/as que sendo titulares da categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto se tiverem exercido o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção obrigatórios.

A AC visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da AC o júri adotará a seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = 0,3 HAB + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,1 AD}$$

Em que:

HAB = Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

Para a valoração das **Habilitações Académicas de Base**, o júri deliberou, por unanimidade, adotar o critério:

Habilitações	
Superior ao 12.º ano de escolaridade	20 valores
12.º ano de escolaridade ou equivalente	15 valores
Inferior ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente	10 valores

Para a valoração da **Formação Profissional**, o júri deliberou, por unanimidade, ponderar as formações adquiridas, assim como congressos, colóquios e seminários frequentados, enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções e na área específica e transversais do posto de trabalho a ocupar, nos últimos quatro anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Ações de Formação	
Curso com duração > 1 semana (35 horas /5 dias)	4 valores
Curso com duração > 3 dia e ≤ 1 semana	3 valores
Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias	2 valores
Curso com duração ≤ 1 dia (7 horas)	1 valores
Sem formação	0 valores

Para a valoração da **Experiência Profissional**, o júri deliberou, por unanimidade, valorizar a natureza da experiência profissional e a duração da experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Natureza da experiência profissional (NEP)	
Complexidade elevada	20 valores
Complexidade média	14 valores
Complexidade baixa	8 valores
Complexidade muito baixa	4 valores

Para efeitos da análise da complexidade será considerado o exercício das funções descritas no perfil do/a candidato/a:

Duração da experiência profissional (DEP)	
Experiência > 5 anos	20 valores
Experiência > 3 anos ≤ a 5 anos	16 valores
Experiência > 1 ano e ≤ 3 anos	12 valores
Experiência < 1 ano	10 valores

Em que $EP = 0,8 NEP + 0,2 DEP$

Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, o júri deliberou, por unanimidade, considerar a nota do último ciclo avaliativo, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação de Desempenho		
Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual	Excelente	20 valores
	Relevante	16 valores
	Adequado	13 valores
	Inadequado	8 valores
Não existência de avaliação; processo não concluído ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos		10 valores

Como **Método de Seleção Facultativo** deliberou o júri adotar a **Entrevista de Avaliação de Competências**, sendo a ponderação atribuída 30%, nos termos do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC), será aplicada aos/às candidatos/as que sejam aprovados nos métodos de seleção anteriores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências considerados essenciais para o exercício da função, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e entrevistado/a. A entrevista terá a duração de 30 minutos.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Reduzido, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \text{CE} + \text{OMT} + \text{AISC} + \text{RI} + \text{TPC} / 5$$

Legenda:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

CE - Conhecimentos e Experiência;

OMT - Organização e Método de Trabalho;

AISC - Análise de Informação e Sentido Crítico;

RI - Relação Interpessoal;

TPC - Tolerância à Pressão e Contrariedades.

A descrição das competências e respetiva valoração estão descritas no quadro abaixo:

Competência	Descrição	Valoração
Conhecimentos e Experiência (CE)	Possui os comportamentos adequados à função e aplica-os de forma adequada e em situações complexas. Procura ampliar os conhecimentos.	<p>20 valores – demonstra elevados conhecimentos especializados e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas com elevada distinção. Procura atualizar conhecimentos permanentemente;</p> <p>16 valores – Demonstra bons conhecimentos e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas. Procura ampliar os conhecimentos;</p> <p>12 valores – Demonstra conhecimentos adequados e sabe aplicá-los a algumas situações/problemas;</p> <p>8 valores – Não demonstra conhecimentos adequados.</p>
Organização e Método de Trabalho (OMT)	Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e	20 valores – Demonstra elevada capacidade de organização e método do seu trabalho;

	realizá-la de forma metódica.	<p>16 valores – Demonstra boa capacidade de organização e método do seu trabalho;</p> <p>12 valores – Demonstra adequado nível de organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria;</p> <p>8 valores – Não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.</p>
Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)	Identifica, interpreta e avalia diferentes tipos de informação e relaciona-a de forma lógica e de encontro aos objetivos de trabalho	<p>20 valores – Demonstra elevada sentido critico na análise de informação;</p> <p>16 valores – Demonstra bom sentido critico na análise de informação;</p> <p>12 valores – Demonstra adequado sentido crítico na análise de informação.</p> <p>8 valores – Não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de sentido crítico na análise de informação.</p>
Relacionamento interpessoal (RI)	Interage adequadamente com várias pessoas e em diferentes contextos	<p>20 valores – Demonstra uma elevada atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>16 valores – Demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>12 valores – Demonstra adequada atitude de</p>

		relacionamento e adequado competência emocional na gestão de conflitos; 8 valores – Não demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos.
Tolerância à pressão e Contrariedades (TPC)	Demonstra capacidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades	20 valores – Demonstra elevado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 16 valores – Demonstra ser bom profissional mesmo em situações de stress e obstáculos; 12 valores – Demonstra adequado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 8 valores – Não demonstra profissionalismo em situações de stress e obstáculos.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = (PC \text{ ou } AC * 70\%) + (EAC * 30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC= Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

É excluído do procedimento o/a candidato/a que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Para efeitos de ordenação final dos/as candidatos/as que foram aprovados/as pela aplicação dos métodos de seleção, o júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração atrás mencionados, e em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

PONTO 2 DA ORDEM DE TRABALHO

O júri procedeu à elaboração do aviso extrato de abertura, para publicação na 2.ª série do Diário da República, que se encontra anexo à presente ata como **(Anexo 1)**, dela fazendo parte integrante.

PONTO 3 DA ORDEM DE TRABALHO

O júri procedeu à elaboração do aviso integral de abertura do Procedimento Concursal Comum, para publicação na Bolsa de Emprego Público, que se encontra anexo à presente ata **(Anexo 2)** e que dela faz parte integrante.

PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHO

De igual modo, o júri procedeu à elaboração da tabela de análise das candidaturas **(Anexo 3)**, da ficha de avaliação curricular **(Anexo 4)**, da ficha da EAC **(Anexo 5)** e da PC **(Anexo 6)**, que ficará em envelope fechado até ao dia da prova, os quais fazem parte integrante desta ata.

PONTO 5 DA ORDEM DE TRABALHO

No que se refere à forma de acesso aos documentos, mais deliberou o júri que:

- a) Em sede de audiência de interessados (AI) a consulta e reprodução de documentos, tem de ser solicitada por escrito, através do preenchimento do formulário de audiência prévia, invocando o pedido concreto do que pretende consultar, devendo, para o efeito, o júri assegurar o respeito pela proteção dos documentos nominativos;
- b) Não é permitido em sede de consulta ao processo concursal, o uso de fotografia, tablet ou outros meios que permitam a recolha de imagem;
- c) Será determinado previamente o dia, hora e local de disponibilização do processo de concurso.

No que respeita às notificações, deliberou o júri, que as mesmas serão efetuadas por *E-mail* com recibo de entrega da notificação, se no formulário tiverem indicado um endereço eletrónico, presumindo-se assim o consentimento prévio para notificação por essa via.

O júri deliberou por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE _____

1ª VOGAL EFETIVA _____

2ª VOGAL EFETIVA _____