

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EM REGIME CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO UM (1) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO/A NA ÁREA DE CONTABILIDADE E TESOURARIA

ATA N.º 1

Ao décimo sexto 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: Joana Sofia Silvestre Miranda, Diretora do Departamento de Gestão e Administração;

1.º Vogal: Elsa Filipa Gonçalves Páscoa, Chefe de Divisão de Gestão Financeira;

2.º Vogal: Carla Sofia Mendes Pereira, Chefe de 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 TRABALHOS

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, com consulta, com a duração de 60 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, constituída por vinte perguntas fechadas, sendo que cada resposta certa é valorada com um valor.

Os métodos de seleção têm carácter 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 5/2012, de 17 de janeiro – altera e república a Lei n.º 3/2004, de 3 de janeiro, lei-quadro dos Institutos Públicos;
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto – Lei de organização e processo do Tribunal de Contas;
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho – aprova o regime da administração financeira do Estado;
- Decreto-Lei n.º 191/99, de 5 de junho – aprova o regime da tesouraria do Estado;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho que aprova o regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro – aprova o Regime Jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro – Lei de Enquadramento Orçamental (do artigo 4.º ao artigo 19.º);
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de dezembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (da página 7756 a 7764 do Diário da República - Plano de contas da contabilidade orçamental).

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:

$$AC = 0,3 HAB + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,1 AD$$

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

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 vinte valores. As ações de formação que não indiquem número de horas não serão contabilizadas.

As respetivas valorações das ações de formação estão descritas no quadro abaixo:

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	10 valores
Complexidade muito baixa	6 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:

$$EAC = CE + OMT + AISC + RI + TPC / 5$$

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.</p>

		Procura ampliar os conhecimentos; 12 valores – Demonstra conhecimentos adequados e sabe aplicá-los a algumas situações/problemas; 8 valores – Não demonstra conhecimentos adequados.
Organização e Método de Trabalho (OMT)	Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	20 valores – Demonstra elevada capacidade de organização e método do seu trabalho; 16 valores – Demonstra boa capacidade de organização e método do seu trabalho; 12 valores – Demonstra adequado nível de organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria; 8 valores – Não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.
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	20 valores – Demonstra elevada sentido critico na análise de informação; 16 valores – Demonstra bom sentido critico na análise de informação; 12 valores – Demonstra adequado sentido crítico na análise de informação. 8 valores – Não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de sentido crítico na análise de informação.

<p>Relacionamento interpessoal (RI)</p>	<p>Interage adequadamente com várias pessoas e em diferentes contextos</p>	<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 relacionamento e adequado competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>8 valores – Não demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos.</p>
<p>Tolerância à pressão e Contrariedades (TPC)</p>	<p>Demonstra capacidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades</p>	<p>20 valores – Demonstra elevado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>16 valores – Demonstra ser bom profissional mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>12 valores – Demonstra adequado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>8 valores – Não demonstra profissionalismo em situações de stress e obstáculos.</p>

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 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 TRABALHOS

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 TRABALHOS

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 TRABALHOS

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 TRABALHOS

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 _____