

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EM REGIME CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS (2) TÉCNICOS SUPERIORES NA ÁREA DE DIREITO

Aos treze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, na sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia quatro de fevereiro de dois mil e vinte, para abertura do presente procedimento concursal, reuniu-se o Júri via videoconferência, a fim de definir os requisitos de admissão, perfil do candidato, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.

Conforme autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do passado dia quatro de fevereiro de dois mil e vinte, o Júri é composto por:

Presidente: Maria Emilia Leal Pereira de Moura, Vogal do Conselho Diretivo;

1.º Vogal: Rodrigo Nuno Godinho Santos, Chefe de Divisão de Apoio a Bolsas;

2.º Vogal: Carla Alexandra Bastos Silva, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Helena Margarida Nunes Pereira, Presidente do Conselho Diretivo;

2.º Vogal Suplente: Suzana Rebelo de Serpa Tello de Castro Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal nomeado imediatamente a seguir.

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo ao posto de trabalho a prover e às necessidades manifestadas pelo serviço, deliberou o Júri, definir **o perfil do candidato e os requisitos de admissão**, nos termos que se enunciam:

1. Perfil do candidato:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções no domínio de competências da FCT, nomeadamente as seguintes atividades:

- a) No âmbito da atividade dos diversos Departamentos da FCT, elaborar pareceres ou informações de cariz jurídico, protocolos ou contratos, bem como realizar estudos técnico-jurídicos, em todos os domínios da ciência e da tecnologia, assim como do desenvolvimento da cooperação científica e tecnológica internacional;
- b) Enquadramento e acompanhamento legal dos processos de contratação pública, procedimentos pré-contratuais e contratuais, incluindo preparação e análise de peças, acompanhamento jurídico em todas as fases procedimentais e em eventuais fases de resolução de litígios deles emergentes;

- c) Enquadramento e acompanhamento legal da gestão das relações de trabalho e de carreiras designadamente elaboração de informações e pareceres sobre o regime jurídico-laboral na FCT (LTFP, Código de Trabalho, segurança e higiene no trabalho, avaliação de desempenho, procedimentos concursais e de recrutamento);
- d) Apoio jurídico a concursos, em todas as suas fases, nomeadamente os de atribuição de bolsas e outros concursos competitivos, nacionais e internacionais;
- e) Preparação de procedimentos de reconhecimento de atividades científicas, nos termos do regime do mecenato científico;
- f) Colaboração no desenvolvimento e gestão de projetos ligados à inovação, simplificação e modernização administrativa;
- g) Elaboração e assessoria em propostas de legislação e regulamentação, no âmbito das atribuições da FCT, I.P.

2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
- f) Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Mais deliberou o júri, por unanimidade dos votos dos presentes, que não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3. Nível habilitacional exigido:

Licenciatura em Direito.

4. Métodos de Seleção

4.1. Seguidamente, e passando à definição dos **parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção**, e de acordo com a deliberação do Conselho Diretivo da FCT, I.P. ao abrigo do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi decidido adotar e aplicar, aos candidatos os seguintes métodos de seleção:

- a) **Prova de conhecimentos:** ponderação de **70%**;

Como **Método de Seleção Facultativo** será adotado o seguinte método de seleção:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** a ponderação de **30%**.

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:

$$VF = PC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

4.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função.

Deliberou o júri que a prova a realizar será escrita, com consulta da bibliografia indicada não sendo permitida a utilização de legislação anotada, com a duração de 90 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 objetiva, de escolha múltipla, constituída por vinte e quatro perguntas fechadas, valorada com 12 valores, sendo que cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;
- A segunda parte da prova é de resposta aberta, composta por três questões de desenvolvimento das quais o candidato deverá optar por uma questão, que será valorada no máximo com 8 valores.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais relativos à orgânica da FCT e específicos relativos à área de recrutamento e recairá sobre a legislação e documentação, abaixo discriminada:

- Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril – aprova a Lei Orgânica da Fundação para a Ciência e para a Tecnologia, I.P.;
- Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho – aprova os Estatutos da Fundação para a Ciência e para a Tecnologia, I.P.;
- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro - Cria as unidades orgânicas flexíveis previstas nos estatutos;
- Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto – regime de contratação de doutorados, na redação em vigor;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação em vigor;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regulamento n.º 999/2016, publicado no Diário da República, de 31 de outubro – Estabelece as condições de acesso e as regras de apoio a projetos financiados exclusivamente por fundos nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.;
- Estatuto de Bolseiro de Investigação - aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 233/2012,

de 29 de outubro, pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro e pelo Decreto-lei n.º 89/2013, de 9 de julho;

- Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT - aprovado pelo Regulamento n.º 950/2019, publicado no Diário da República, de 16 de dezembro de 2019

4.1.2. A **Entrevista Profissional de Seleção**, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será classificada 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação.

A avaliação e a grelha classificativa a observar, em cada um dos parâmetros, incidirá na demonstração da presença de comportamentos, intrínsecos ao bom desempenho da função a recrutar, e do seu nível de proficiência em conformidade com o Anexo I.

4.2. Caso surjam candidatos que cumulativamente **sejam titulares da categoria e se encontrem** ou, tratando-se de candidatos colocados em **situação de requalificação**, se tenham por último encontrado, **a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal**, exceto se tiverem exercido o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção obrigatórios, estes consistirão em:

- a) **Avaliação curricular:** ponderação de **70%**;

Como **Método de Seleção Facultativo** deliberou o júri adotar o seguinte método de seleção:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** a ponderação de **30%**.

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:

$$VF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

4.2.1. A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

Em que:

HA= Habilitações Académicas (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 três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar)

4.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou, por unanimidade, adotar o seguinte critério:

a) Nota quantitativa final da licenciatura.

Caso detenha grau de mestre acresce um valor à valoração e caso detenha grau de doutor acresce dois valores à valoração.

4.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou, por unanimidade, ponderar os cursos adquiridos e congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três 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

- a) Curso com duração > 1 semana (35 horas /5 dias).....**4 valores**
- b) Curso com duração > 3 dia e ≤ 1 semana.....**3 valores**
- c) Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias.....**2 valores**
- d) Curso com duração ≤ 1 dia (7 horas).....**1 valor**
- e) Sem formação.....**0 valores**

- Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento,

4.2.1.3. 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)

- a) Complexidade muito elevada.....**20 valores**
- b) Complexidade elevada.....**16 valores**
- c) Complexidade média**12 valores**
- d) Complexidade baixa**8 valores**
- e) Complexidade muito baixa**4 valores**

Para efeitos da análise da complexidade será considerada a participação nas atividades descritas no perfil do candidato e a participação na elaboração de atos de caráter normativo (regulamentos ou projetos de legislação) ainda que em outra área de intervenção e a tipologia das funções exercidas (elaboração de propostas, pareceres, relatórios ou outros documentos técnicos de apoio à decisão).

Duração da experiência profissional (DEP)

- a) Experiência > 5 anos.....**20 valores**
- b) Experiência > 3 anos ≤ a 5 anos.....**16 valores**
- c) Experiência > 1 ano e ≤ 3 anos**12 valores**
- d) Experiência ≥ 6 meses e ≤ 1 ano**8 valores**
- e) Experiência < 6 meses**4 valores**

Em que **EP** = 0,6 NEP + 0,4 DEP

4.2.1.4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, o Júri deliberou, por unanimidade, considerar a média aritmética referente às avaliações referentes aos biénios 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.
- b) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 10 Valores.

4.2.2. A **Entrevista Profissional de Seleção**, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será classificada 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação.

A avaliação e a grelha classificativa a observar, em cada um dos parâmetros, incidirá na demonstração da presença de comportamentos, intrínsecos ao bom desempenho da função a recrutar, e do seu nível de proficiência em conformidade com o Anexo I.

5. É excluído do procedimento o candidato 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 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto n.º 4, e em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Mais ainda deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a falta de entrega de qualquer um dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos quando a falta impossibilite a sua admissão ou a avaliação, determinará a exclusão do procedimento concursal.

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

Ficou ainda definido que o Secretariado do procedimento concursal será assumido pela Sr.ª Ana Toscano Nobre.

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 _____

1º VOGAL EFETIVO _____

2º VOGAL EFETIVO _____