

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 QUATRO (4) TÉCNICOS SUPERIORES NA ÁREA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS.

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, pelas nove horas e trinta minutos, na sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia dez de novembro 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 dos candidatos, 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 dez de novembro de dois mil e vinte, o Júri é composto por:

Presidente: Ana Carla Pereira Quartin de Assunção, Diretora do Departamento de Relações Internacionais;

1.º Vogal: Tiago Catarino Tavares Saborida, Chefe da Divisão de Cooperação Internacional;

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

1.º Vogal Suplente: Margarida do Carmo Simões Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Cooperação Internacional;

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 dos candidatos:

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

- a) Apoio a atividades no âmbito do Programa Quadro Europeu para Investigação e Inovação e ligação à comunidade científica;
- b) Apoio à negociação e implementação de Acordos Bilaterais e Multilaterais de cooperação em Ciência e Tecnologia (C&T);

- c) Acompanhamento da participação nacional em organizações internacionais e infraestruturas de investigação;
- d) Capacidade de comunicação oral e escrita em língua portuguesa e inglesa;
- e) Experiência na área internacional, preferencialmente em Assuntos Europeus;
- f) Experiência na análise e tratamento de dados e gestão de informação;
- g) Apetência por trabalho em equipa e aquisição de novas competências.

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 preferencialmente em Relações Internacionais, ou outra licenciatura, complementada com formação ou experiência na área a prover.

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:

Método de Seleção Obrigatório

- 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, os conhecimentos organizacionais e os profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função e incidirá sobre conhecimentos gerais relativos à orgânica da FCT e específicos relativos à área específica de recrutamento.

Deliberou o júri que a prova a realizar será escrita, sem consulta, 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 dezassete perguntas fechadas, valorada com 17 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 3 valores.

A prova incidirá sobre as seguintes áreas:

- Conhecimento dos diplomas orgânicos do Governo e dos órgãos e serviços que integram as áreas da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (CTES), bem como da Fundação para a Ciência e a Tecnologia;
- Conhecimento da posição de Portugal no mundo, designadamente ao nível dos fóruns internacionais (de âmbito mundial ou regional), e relativamente a Estados Terceiros;
- Conhecimento das Instâncias e organismos comunitários, - e internacionais de âmbito mundial ou regional, e demais organizações internacionais ativas no âmbito da CTES;
- Conhecimento das tendências e orientações internacionais e nacionais no âmbito das relações internacionais - bilateral e multilateral, designadamente nos domínios da CTES;
- Conhecimento das realidades políticas (incluindo nos domínios da CTES) e socioeconómicas de Estados Terceiros.

Fontes úteis à preparação da prova de conhecimentos:

- Lei Orgânica do Governo - <https://www.portugal.gov.pt/>;
- Orgânica e Estatutos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia - <https://www.fct.pt/estruturafct>;
- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro - <https://dre.pt/home/-/dre/106522989/details/maximized>;

- Ministério dos Negócios Estrangeiros, Portal do Governo - Portal Diplomático – A política externa portuguesa - <https://www.portaldiplomatico.mne.gov.pt/politica-externa/politica-externa;>
- Protocolo do Estado - <https://www.portaldiplomatico.mne.gov.pt/politica-externa/protocolo-do-estado;>
- Instâncias e organismos comunitários e internacionais de âmbito mundial ou regional, e demais organizações internacionais ativas no âmbito da CTES, nomeadamente:
 - EU - [https://europa.eu/;](https://europa.eu/)
 - COM EU - [https://ec.europa.eu/;](https://ec.europa.eu/)
 - CONS EU - [https://www.consilium.europa.eu/;](https://www.consilium.europa.eu/)
 - PE - <https://www.europarl.europa.eu/portal/en;>
 - CdE - <https://www.coe.int/en/web/portal;>
 - OCDE - [https://www.oecd.org/;](https://www.oecd.org/)
 - OEI - [https://www.oeiportugal.org/;](https://www.oeiportugal.org/)
 - ONU - [https://www.un.org/en/;](https://www.un.org/en/)
 - UNESCO - [https://en.unesco.org/;](https://en.unesco.org/)
 - CPLP - [https://www.cplp.org/;](https://www.cplp.org/)
- Revisão do Regime Jurídico das Instituições de Investigação (Lei da Ciência) - <https://dre.pt/application/conteudo/122317422;>
- Agenda «Compromisso com o Conhecimento e a Ciência: o Compromisso com o Futuro» para os anos de 2016 a 2020 - <https://dre.pt/application/conteudo/74605298;>
- Conjunto de orientações gerais para a articulação da política de internacionalização do ensino superior e da ciência e tecnologia com as demais políticas públicas de internacionalização - <https://dre.pt/application/conteudo/105283924;>
- Cooperação Internacional na Fundação para a Ciência e a Tecnologia - <https://www.fct.pt/apoios/cooptrans/index.phtml.pt;>
- Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional - [https://www.dgeec.mec.pt/np4/206/;](https://www.dgeec.mec.pt/np4/206/)
- Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030 - <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=visao-estrategica-para-o-plano-de-recuperacao-economica-de-portugal-2020-2030;>
- O novo Espaço Europeu de Investigação - https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_en;
- 9º Programa-Quadro para a Investigação e Inovação: Horizonte Europeu - https://ec.europa.eu/info/horizon-europe_en;
- PERIN (Portugal in Europe Research and Innovation Network) - [https://perin.pt/;](https://perin.pt/)
- Pacto Ecológico Europeu - https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf.

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 caracterizadora 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:

Método de Seleção Obrigatório

- 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:

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

Em que:

HAB= Habilitações Académicas 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 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 Base**, o Júri deliberou, por unanimidade, adotar o seguinte critério:

a) Nota quantitativa final da licenciatura.

4.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou, por unanimidade, ponderar os cursos 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**

- A participação em congressos, colóquios, seminários, *webinars* ou outros semelhantes, será considerada através da soma da duração de todas as ações, sendo o total valorado com base nos critérios acima indicados.

- 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 considerado a participação e/ou o apoio a atividades no âmbito dos Programas-Quadro Europeus de Investigação e Inovação, a participação na negociação e implementação de Acordos Bilaterais e Multilaterais de cooperação, o acompanhamento da participação nacional em organizações internacionais e a participação em grupos de trabalho a nível nacional e internacional; 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 > 8 anos..... **20 valores**
- b) Experiência > 5 anos ≤ a 8 anos..... **16 valores**
- c) Experiência > 3 ano e ≤ 5 anos **12 valores**
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos..... **8 valores**
- e) Experiência < 1 ano **4 valores**

Em que **EP** = 0,8 NEP + 0,2 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 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, os conhecimentos técnicos, as competências profissionais e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, 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 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 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 ofício registado ou 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.

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 EFECTIVO _____

2º VOGAL EFECTIVO _____