

nomeadamente nas seguintes atividades:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções no domínio de competências da FCT,

2. Perfil do candidato:

Técnico/a Superior na área de Gestão de Recursos Humanos – 1 posto de trabalho;

1. Caracterização do posto de trabalho:

admissão, nos termos que se enunciam:

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**

nomeado imediatamente a seguir.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal

Recursos Humanos.

2.º Vogal Suplente: Sofia Maria Cardoso Lopes, Técnica Superior da Divisão de Gestão de

1.º Vogal Suplente: Joana Sofia Silvestre Miranda, Chefe da Divisão de Gestão Financeira;

Humanos;

2.º Vogal: Ana Sofia Castro Ferradosa, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos

de Recursos Humanos;

1.º Vogal: Suzana Rebelo de Serpa Tello de Castro Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão

Presidente: Carla Alexandra Bastos Silva, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

de dois mil e vinte e três, o Júri é composto por:

Conforme autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do passado dia vinte e quatro de julho

e o sistema de valoração final dos métodos.

de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa

videoc Conferência, a fim de definir os requisitos de admissão, perfil dos candidatos, os parâmetros

mil e vinte e três, para abertura do presente procedimento concursal, reuniu-se o Júri via

sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia vinte e quatro de julho de dois

Aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, na

RECURSOS HUMANOS.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EM REGIME
INDETERMINADO DE UMA (1) TÉCNICO/A SUPERIOR NA ÁREA DE GESTÃO DE**

**ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**



- a) Executar todas as ações relativas à constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego dos recursos humanos;
- b) Manter atualizado e organizado o registo de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores;
- c) Assegurar o processamento de remunerações, outros abonos do pessoal e demais prestações complementares.

3. 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 publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4. Nível habilitacional exigido:

Licenciatura na área de recursos humanos ou gestão ou licenciatura em outra área desde que complementada com formação superior na área de recursos humanos (pós-graduação e/ou mestrado) ou com dois anos experiência na área a prover.

5. Métodos de Seleção

5.1. 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro 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 de Avaliação de Competências: 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: $VF = PC (70\%) + EPS (30\%)$

Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, Regime de Proteção Social da Segurança Social;

de julho, Regime de Proteção Social Convergente; Decreto-Lei n.º 91/2009, 9 de abril, alterado pelo

- Parentalidade: Decreto-Lei n.º 89/2009, 9 de abril, republicado pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5

de remissão da LTFP no seu artigo 4.º);

- Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação (áreas

e 276.º a 283.º);

de junho, na sua atual redação (artigos 1.º ao 11.º; 28.º a 32.º; 70.º a 76.º; 79.º a 175.º; 241.º a 244.º.

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (artigos 12.º a 41.º);

março - Cria as unidades orgânicas flexíveis previstas nos estatutos;

- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro, alterado pela Deliberação n.º 313/2020, de 3 de

Tecnologia, I.P.;

- Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho – aprova os Estatutos da Fundação para a Ciência e a

Tecnologia, I.P.;

- Decreto-lei n.º 55/2013, de 17 de abril – aprova a Lei Orgânica da Fundação para a Ciência e a

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

área específica de recrutamento.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais relativos à orgânica da FCT e específicos relativos à

desenvolvimento, valorada com 5 valores.

- A segunda parte da prova é de resposta aberta, composta por uma questão de

fechadas, valorada com 15 valores, sendo que cada resposta certa é valorada com um valor;

- A primeira parte da prova é objetiva, de escolha múltipla, constituída por quinze perguntas

às centésimas, composta por duas partes, da seguinte forma:

a duração de 60 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até

Deliberou o júri que a prova a realizar será escrita, objetiva, de escolha múltipla, sem consulta, com

posto de trabalho.

5.1.1. 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 específicos relativos à orgânica

da FCT e de cada um dos postos de trabalho a concurso, existindo provas diferenciadas por

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências.

PC = Prova de Conhecimentos

VF = Valoração Final

Em que:

A **Valorção 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:

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

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

Método de Seleção Obrigatório

consistirá em:

exercido o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção obrigatórios, estes **do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal**, exceto se tiverem encontrado, **a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora** ou, tratando-se de candidatos colocados em **situação de requalificação**, se tenham por último **5.2. Caso surjam candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem**

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

- Inovação e Qualidade;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Iniciativa e Autonomia;
- Análise de Informação e Sentido Crítico;
- Conhecimentos Especializados e Experiência;
- Orientação para Resultados;

competências a considerar:

média aritmética simples das classificações obtidas, considerando o nível de proficiência nas respetivamente, as classificações de 20, 16, 14, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas sobre **5.1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre

classificação inferior a nove e meio (9,5).

A **Prova de Conhecimentos** é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtinham

- Decreto-lei nº 118/83 de 25 de fevereiro - versão consolidada e atualizada (2021.01.08) - Funcionamento e o esquema de benefícios da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE);
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual - Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública.

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

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

Ações de formação

critérios, até ao limite de 20 valores:

5.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o júri deliberou, por unanimidade, ponderar os cursos adquiridos e congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos quatro anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes

- a) Nota quantitativa final da licenciatura.

unanimidade, adotar o seguinte critério:

5.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas de Base**, o júri deliberou, por

a ocupar).

cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho
AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos anos, em que o candidato ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes à função);

profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento

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

Em que:

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

da **Avaliação Curricular** o júri adotará a seguinte fórmula:

através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, será expressa habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e

5.2.1. A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências.

AC = Avaliação Curricular

VF = Valoração Final

Em que:

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

5.2.2. A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de

- 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, o processo de avaliação ainda não tenha sido concluído ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 10 Valores.

5.2.1.4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, o Juri deliberou, por unanimidade, considerar a média aritmética referente às avaliações referentes aos biénios 2018/2019 e 2020/2021, de acordo com os seguintes critérios:

$$\text{Em que EP} = 0,8 \text{ NEP} + 0,2 \text{ DEP}$$

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

Duração da experiência profissional (DEP)

gestão de carreiras e outros processos inerentes à gestão de recursos humanos. Para efeitos da análise da complexidade será considerado a participação em atividades relacionadas com o processamento de remunerações e adernais complementos; com o controlo de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores, a vertente administrativa de

- 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**

Natureza da experiência profissional (NEP)

com a aplicação dos seguintes critérios: desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Juri 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:

o qual é aberto o presente procedimento e as em áreas transversais (informática e comportamentais).



Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 14, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, considerando o nível de proficiência nas competências a considerar:

– Orientação para Resultados;

– Conhecimentos Especializados e Experiência;

– Análise de Informação e Sentido Crítico;

– Iniciativa e Autonomia;

– Trabalho de equipa e Cooperação;

– Inovação e Qualidade.

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.

6. 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 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7. 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 5, 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.

Mais ainda deliberou o júri, por unanimidade, que, nos termos n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos quando a falta impossibilita a sua admissão ou a avaliação, determinará a exclusão do procedimento concursal.

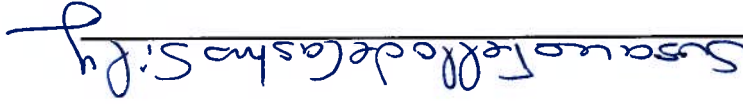
No que respeita às notificações, deliberou o júri, que as mesmas serão efetuadas por *E-mail* com recibo de entrega da notificação, se no formulário tiverem indicado um endereço eletrónico, presumindo-se assim o consentimento prévio para notificação por essa via.

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



1.ª VOGAL EFETIVA



2.ª VOGAL EFETIVA



