

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 UM/A (1) ASSISTENTE TÉCNICO/A NA ÁREA DE EXPEDIENTE E GESTÃO DA INFORMAÇÃO.

Aos dezassete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, na sequência de deliberação do Conselho Diretivo do passado dia vinte e sete de setembro de dois mil e vinte e três, para abertura do presente procedimento concursal, reuniu-se o Júri via videoconferência, a fim de definir os requisitos de admissão, perfil dos/as candidatos/as, 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 vinte e sete de setembro de dois mil e vinte e três, o Júri é composto por:

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: Ana Sofia Castro Ferradosa, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

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

2.º Vogal Suplente: Paula Alexandra Ferreira Seguro Carvalho, Técnica Superior da Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo – Grupo de Arquivo, Documentação e Informação.

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. Caracterização do posto de trabalho:

Assistente Técnico/a para apoio ao serviço de expediente e outras relacionadas com a gestão da informação – um (1) posto de trabalho.

2. Perfil do candidato:

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

- a) Receção, abertura e separação do correio por unidade orgânica;
- b) Digitalização da correspondência recebida e expedida;
- c) Preenchimento de meta informação no sistema eletrónico de gestão de arquivo e encaminhamento aos respetivos departamentos (em formato eletrónico e papel);
- d) Preparação do correio a expedir, nomeadamente pesagem e preenchimento de guia;
- e) Apoio à gestão, tratamento, preservação e disponibilização do património documental e bibliográfico à guarda da Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

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

4. Nível habilitacional exigido:

12.º ano de escolaridade ou equivalente, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível de habilitacional por formação ou experiência profissional. A exigência do 12.º ano de escolaridade ou equivalente não se aplica aos candidatos já integrados na carreira e categoria de assistente técnico/a.

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:

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

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências.

5.1.1. A **Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e incidirá sobre conhecimentos específicos relativos à orgânica da FCT.

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 objetiva, de escolha múltipla, constituída por dez perguntas fechadas, valorada 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.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais relativos à orgânica da FCT e específicos relativos à área específica de recrutamento.

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

- Decreto-lei n.º 55/2013, de 17 de abril – aprova a Lei Orgânica da Fundação para a Ciência e a 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.;
- Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro - 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.

A **Prova de Conhecimentos** é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a nove e meio (9,5).

5.1.2. 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 Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 17, 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:

- Realização e Orientação para Resultados;
- Conhecimentos e Experiência;
- Organização e Método de trabalho;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Inovação e Qualidade;
- Comunicação;
- Responsabilidade e Compromisso para o Serviço;

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.

5.2. 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 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:

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

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5.2.1. 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 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 três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

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

- a) Inferior ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente.....10 valores;

- b) 12.º ano de escolaridade ou equivalente.....15 valores;
c) Superior ao 12.º ano de escolaridade20 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 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.

5.2.1.3. 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 elevada.....**20 valores**
b) Complexidade média**14 valores**
c) Complexidade baixa**8 valores**
d) Complexidade muito baixa**4 valores**

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

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 < 1 ano**10 valores**

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

5.2.1.4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, o Júri deliberou, por unanimidade, considerar a média aritmética referente às avaliações referentes aos biénios 2018/2019 e 2020/2021, 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, o processo de avaliação ainda não tenha sido concluído ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com dez Valores.

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 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.

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

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 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 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 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 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, 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 EFETIVA _____

2º VOGAL EFETIVA _____