



ATA N.º 1/2017

Do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), da carreira e categoria de Técnico Superior – área de formação e serviços ao exterior –, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Referência: ISCAP – 2/2017

Ao décimo terceiro dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezassete, pelas dez horas, nas instalações do ISCAP, reuniu o Júri do Procedimento Concursal (Júri), constituído pelo Presidente, Anabela Mesquita Teixeira Sarmiento, Vice-presidente do ISCAP, e pelos Vogais Efetivos, Ricardo Joaquim da Silva Lourenço, Secretário do ISCAP, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Paula de Fátima Peres Teixeira de Almeida, Professor Adjunto do ISCAP.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimento e respetiva legislação e ou bibliografia, bem como fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em conformidade com o disposto na informação de abertura do Procedimento Concursal, de 15 de dezembro de 2016, e no n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva legislação e ou bibliografia, bem como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de



cada método de seleção, que se encontram materializados na proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal em anexo.

Não havendo mais assuntos a tratar, a reunião foi dada por encerrada pelas treze horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os presentes.

(Anabela Mesquita Teixeira Sarmento)

(Ricardo Joaquim da Silva Lourenço)

(Paula de Fátima Peres Teixeira de Almeida)



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), da carreira e categoria de Técnico Superior – área de formação e serviços ao exterior –, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Referência: ISCAP – 2/2017

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na alínea b) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e por despacho proferido em 16 de dezembro de 2016 pelo Senhor Presidente do ISCAP, torna-se público que se encontra aberto o período para a apresentação de candidaturas ao procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado, do mapa de pessoal do ISCAP, da carreira e categoria de Técnico Superior – área de formação e serviços ao exterior –, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.pt) no primeiro dia útil seguinte à publicação no Diário da República, na página eletrónica do ISCAP (www.iscap.ipp.pt), por extrato, a partir da data da publicação no Diário da República, e em jornal de expansão nacional, também por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados data da publicação no Diário da República.

Em conformidade com o disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o ISCAP, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

1 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (abreviadamente designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014 de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro, n.º 84/2015 de 7 de agosto, n.º 18/2016 de 20 de junho e n.º 42/2016 de 28 de dezembro; Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro (abreviadamente designada por Portaria n.º 83-A/2009), alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011 de 6 de abril; Portaria n.º 359/2013 de



Handwritten signature and initials.

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

13 de dezembro; Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro; Código do Procedimento Administrativo (abreviadamente designado por CPA), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro; Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de dezembro; e Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho.

2 – Inexistência de candidatos em reserva de recrutamento constituída: ao abrigo do disposto nos artigos 4.º, 40.º e 54.º da Portaria, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento no ISCAP e a inexistência de candidatos em reservas constituídas na entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento, em conformidade com a resposta da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA.

3 – Procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação: tendo em conta que, quando estamos perante a abertura de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento – o que não implica no imediato a constituição de uma relação jurídica de emprego público (RJEP) –, o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para a função ou o posto de trabalho em causa só terá de ser feito aquando da necessidade de constituição de vínculo e não aquando da abertura do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, em conformidade com o disposto no artigo 265.º da LTFP e resposta da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA.

4 – Prazo de validade: nos termos do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, a reserva de recrutamento é válida e utilizada para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, bem como para a ocupação de idênticos postos de trabalho.

5 – Composição e identificação do Júri:

Presidente: Anabela Mesquita Teixeira Sarmento, Vice-presidente do ISCAP;

Vogais Efetivos: Ricardo Joaquim da Silva Lourenço, Secretário do ISCAP, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Paula de Fátima Peres Teixeira de Almeida, Professor Adjunto do ISCAP;

Vogais suplentes: Susana Maria Ribeiro Gomes Rocha e Rute Maria Monteiro Pereira Pacheco, Técnicos Superiores do ISCAP.

6 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar: o posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício de funções no Centro de Formação e Serviços ao Exterior (CEISCAP) do ISCAP, na carreira e categoria de Técnico Superior – área de formação e serviços ao exterior –, nos termos do Regulamento de Organização e Funcionamento



B. P. P.

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

do CEISCAP, aprovado pelo Despacho ISCAP/PR-002/2015, de 21 de janeiro, e do artigo 88.º da LTFP, designadamente:

- Gerir e organizar a formação (todas as atividades do ciclo de formação, nos processos de diagnóstico de necessidades, planeamento, conceção, organização, desenvolvimento e avaliação da formação);
- Prestar consultoria de formação em empresas (elaborar projetos à medida);
- Elaborar e executar diagnósticos de necessidades;
- Participar na elaboração de planos de formação;
- Participar na planificação formativa, calendarizando as intervenções, prevendo meios e recursos a afetar;
- Elaborar os procedimentos necessários à divulgação das ações de formação, preparar os conteúdos para a divulgação e colaborar na gestão de conteúdos do *site* do CEISCAP;
- Elaborar modelos de documentos/instrumentos de registo de cada processo do ciclo de formação;
- Acompanhar diversos projetos formativos (Especializações, Pós-graduações, cursos de curta duração e *workshops*), verificando a concretização dos objetivos, conteúdos e orientações metodológicas e o cumprimento dos regulamentos, concebendo e aplicando instrumentos de controlo administrativo e pedagógico;
- Avaliar a satisfação do processo formativo com recurso a instrumentos de avaliação adequados;
- Elaborar relatórios de avaliação por curso/ação visando eventuais ações de revisão/melhoria contínua;
- Proceder aos ajustamentos necessários, considerando os resultados da análise quantitativa e qualitativa do processo;
- Elaborar e organizar os dossiers técnico pedagógicos por curso/ação;
- Prestar o acompanhamento pedagógico de projetos de formação;
- Colaborar no recrutamento e seleção de formadores externos e formandos;
- Elaborar candidaturas a projetos financiados;
- Gerir os projetos financiados, não financiados e intraempresas;
- Explorar informação disponível para novas oportunidades de negócio (abertura de candidaturas a projetos financiados, legislação emergente, etc.);
- Propor medidas adequadas ao bom funcionamento dos serviços de formação;
- Exercer as demais funções ou tarefas de que for incumbido pelo Responsável do CEISCAP.



Handwritten initials and signature.

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme o disposto no artigo 81.º da LTFP.

6.1 – Perfil de competências: é o elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere. Assim, considerando que ainda não foram aprovados, por Despacho Normativo, os perfis de competências transversais das carreiras e categorias, em conformidade com disposto no n.º 3 do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, o perfil de competência é definido nos termos da Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro:

- Orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- Iniciativa e autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;
- Relacionamento interpessoal: capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

6.2 – Local de trabalho: no ISCAP, sito na Rua Jaime Lopes Amorim, s/n, 4465-004 S. Mamede Infesta.

6.3 – Posição remuneratória de referência: considerando que o posicionamento remuneratório é objeto de negociação, de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP conjugado com o estipulado na alínea d) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, sem prejuízo do preceituado na lei do orçamento do estado para a determinação do posicionamento remuneratório, designadamente o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro, cujos efeitos foram prorrogados para o ano de 2017 ao abrigo do estipulado no artigo 19.º da Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro, fica estipulada a 2.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Técnico Superior, a que



ds
R. Mendes

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

corresponde o nível 15, e a remuneração base de €1201,48, da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de dezembro, conjugada com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho.

7 – Âmbito de recrutamento

7.1 – Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

7.2 – Considerando as funções a exercer e a obtenção do necessário parecer prévio favorável, emitido pela Senhora Presidente do Instituto Politécnico do Porto em 22 de junho 2016, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em conjugação com o estipulado na alínea g) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, o recrutamento poderá fazer-se por recurso aos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

8 – Requisitos de admissão: os candidatos deverão reunir os requisitos gerais e específicos até à data limite para a apresentação das candidaturas.

8.1 – Requisitos gerais, em conformidade com o disposto no artigo 17.º da LTFP:

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

8.2 – Requisitos específicos:

- a) O nível habilitacional, nos termos dos artigos 34 e 86.º da LTFP, corresponde ao Grau 3 de complexidade funcional, e não é possível substituir a habilitação exigida por formação ou experiência profissional;



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

b) A habilitação exigida e área de formação: com licenciatura, ou grau académico superior, na área de formação académica de recursos humanos.

8.3 – Em conformidade com o estipulado no n.º 1 do artigo 35.º da LTFP, podem candidatar-se e ser admitidos ao procedimento concursal:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do ISCAP;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;
- d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído, considerando que, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, o recrutamento poderá fazer-se por recurso aos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8.4 – De acordo com o estabelecido na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do ISCAP idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – **Forma, prazo e local de apresentação da candidatura:** de acordo com o disposto nos artigos 26.º e 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, a formalização da candidatura é efetuada no prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, em suporte de papel, obrigatoriamente através do preenchimento do formulário de candidatura, aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009 de 8 de maio, que se encontra disponível na página eletrónica do ISCAP (www.iscap.ipp.pt), a entregar pessoalmente, no período compreendido entre as 10h e as 12h30 e entre as 14h30 e as 16h30, com exceção da quarta-feira à tarde, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, na Divisão de Gestão de Pessoas do ISCAP, sito na Rua Jaime Lopes Amorim, s/n, 4465-004 S. Mamede de Infesta, com a indicação da referência ISCAP – 2/2017.



Handwritten signature or initials.

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

9.1 – Não serão aceites candidaturas enviadas através de correio eletrónico ou por qualquer outra via eletrónica.

9.2 – Sem prejuízo do estipulado no artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, sob pena de exclusão, o formulário de candidatura deverá ser devidamente preenchido, datado e assinado, e ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Currículo atualizado, detalhado, datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que o candidato exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional delida, nomeadamente, cursos, estágios, especializações e seminários com indicação das entidades promotoras, duração e datas de realização;
- b) Fotocópia legível do(s) certificado(s) de habilitações literárias.

9.3 – Se o candidato for detentor de um vínculo de emprego público, para além dos documentos mencionados no ponto anterior, deverá ainda juntar ao formulário de candidatura, igualmente sob pena de exclusão:

- a) Declaração emitida pelo Serviço ou Organismo onde o candidato exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada, assinada e datada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público que detém, a categoria, a posição e nível remuneratórios e respetiva remuneração base, a antiguidade na carreira, na categoria e na Administração Pública, a descrição das funções que se encontra a exercer no posto de trabalho que ocupa, ou, sendo candidato em situação de requalificação, que por último ocupou, bem como as menções qualitativas e quantitativas das avaliações de desempenho relativas ao último período, não superior a três anos, em que o candidato exerceu aquelas funções, ou a justificação da não avaliação para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009;
- b) Fotocópia legível do(s) comprovativos das ações de formação profissional frequentadas constantes do currículo e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, sob pena, e sendo o caso, dos factos referidos no currículo sem comprovativo ou deficientemente comprovados não serem valorizados em sede de avaliação curricular.

9.4 – Determina a exclusão do candidato do procedimento a falta de assinatura no formulário de candidatura, bem como a não entrega dos documentos supracitados, se a falta desses documentos impossibilitar a admissão ou a avaliação do candidato, em conformidade com o disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009. De acordo com o estipulado no n.º 10 daquele artigo, o júri pode, a requerimento do candidato que entregou com a candidatura,



Handwritten initials and signature.

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

9.5 – Ao abrigo do estipulado no n.º 12 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, as falsas declarações prestadas pelos candidatos e ou a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

10 – Métodos de seleção:

- a) Os candidatos serão selecionados por recurso aos métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) Ou, os candidatos com vínculo de emprego público que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam na categoria a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho do presente procedimento, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), serão selecionados através dos métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, exceto se afastados por escrito no formulário de candidatura, conforme previsto no n.º 3 daquele artigo, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;
- c) Em conformidade com o estipulado no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, para além dos métodos de seleção obrigatórios mencionados nas alíneas anteriores, será também utilizado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção.

É condição preferencial de avaliação dos candidatos o exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar numa instituição de ensino superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, ou o exercício de algumas das funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar numa instituição de ensino superior, na modalidade de contrato de prestação de serviço.

É ainda condição preferencial de avaliação dos candidatos a experiência no uso do sistema de acreditação de entidades formadoras e formação contínua de professores (CCPFC), do sistema de certificação de entidades



JA
[Handwritten signature]

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

formadoras (DSQA/DGERT), na utilização de plataformas eletrónicas no âmbito do desenvolvimento das atividades de formação – E-Processos, DSQA/DGERT, SIGO, Moodle, MailChimp, SIIFSE –, bem como no uso dos *softwares*: Joomla, LimeSurvey, SPSS, e Microsoft Office.

10.1.1 – Prova de Conhecimentos (PC): de acordo com o disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 83-A/2009, a PC visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Consistirá numa prova escrita de natureza teórica, com carácter eliminatório, de realização individual, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, com possibilidade de consulta apenas da legislação não anotada e em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores (com valoração até às centésimas), sendo nas questões de escolha múltipla valoradas as respostas certas, descontadas as erradas e não valoradas as não respondidas, versando sobre os seguintes temas gerais e ou específicos a que se associa a correspondente legislação e ou bibliografia.

Em conformidade com o estipulado no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 45%.

De acordo com o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores na PC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Temas gerais e ou específicos:

- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Estatutos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto;
- Estatutos do Instituto Politécnico do Porto;
- Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico;
- Organização e funcionamento do Centro de Formação e Serviços ao Exterior (CEISCAP) do ISCAP;
- Acreditação da Formação Contínua pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC).



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

Legislação e ou bibliografia:

- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior - Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
- Estatutos do Instituto Politécnico do Porto - Despacho normativo n.º 5/2009, de 26 de janeiro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 22, de 2 de fevereiro, alterados pelo Despacho normativo n.º 6/2016, de 20 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 147, de 2 de agosto;
- Estatutos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto - Despacho n.º 15834/2009, de 26 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 132, de 10 de julho;
- Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto (que procede à sua republicação), e alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio;
- Regulamento da Organização e Funcionamento do CEISCAP - Despacho ISCAP/PR-002/2015, de 21 de janeiro;
- Normas de funcionamento da formação do CEISCAP - Despacho ISCAP/PR-013/2015, de 13 de maio;
- Regulamento de Prestação de Serviços e sua Remuneração, no âmbito do CEISCAP - Despacho ISCAP/PR-010/2015, de 7 de abril;
- Regulamento de Prestação de Serviços ao Exterior do Instituto Politécnico do Porto - Despacho n.º 4831/2016, de 8 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 69, de 8 de abril;
- Regulamento de Cursos Não Conferentes de Grau do Instituto Politécnico do Porto - Despacho P.PORTO/P-095/2016, de 28 de outubro;
- Legislação para a acreditação da formação contínua do CCPFC: Acreditação de ações de formação contínua de professores/as - parâmetros e critérios de avaliação; Regulamento para acreditação e creditação de ações de formação contínua; e Regulamento de acreditação de formadores/as – projeto;
- Portaria n.º 256/2005, de 16 de março;



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

- Portaria n.º 474/2010, de 8 de Julho.

10.1.2 – Avaliação Psicológica (AP): de acordo com o disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AP visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Em conformidade com o estipulado no n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AP é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, se as houver, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 10.º e ao abrigo do estipulado n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, a aplicação deste método será efetuada por entidade especializada pública (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA) ou por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade especializada pública, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Ao abrigo do preceituado no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 25%.

Considerando o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça, obtenha, em alguma fase intermédia do método, se as houver, a menção classificativa de Não apto, ou uma valorização inferior a 9,5 valores na última fase do método da AP, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.



Handwritten signature

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

10.1.3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): de acordo com o disposto no artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Em conformidade com o estipulado nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da EPS determina-se da seguinte forma: a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na EPS serão os seguintes e com base na fórmula: $EPS = (MD+EP+RI+C)/4$, sendo:

MD = Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções;

EP = Experiência Profissional;

RI = Relacionamento interpessoal;

C = Comunicação.

Considerando o preceituado no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 30%.

De acordo com o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na EPS.

10.1.4 – A ordenação final (OF): a OF dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção citados nos pontos anteriores, será efetuada de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. A OF será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$, sendo, PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica, e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

10.2 – Como referenciado na alínea b) e c) do ponto 10 do presente aviso, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos com vínculo de emprego público que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam na categoria a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras



[Handwritten signature]

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

do posto de trabalho do presente procedimento, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, exceto se afastados por escrito no formulário de candidatura, conforme previsto no n.º 3 daquele artigo, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. Para além dos métodos de seleção obrigatórios mencionados, será também utilizado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção.

10.2.1 – Avaliação Curricular (AC): de acordo com o disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na AC são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Ao abrigo do estipulado no n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar e com base na fórmula: $AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 20\%)$. Sendo:

a) Habilitações Académicas (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Grau exigido à candidatura: 15 valores;
- Grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores.

b) Formação Profissional (FP), considerando-se as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

- Sem formação: 0 valores;
- Até 23 horas: 0,20 valores cada;
- Entre 24 e 35 horas: 0,25 valores cada;
- Entre 36 e 89 horas: 0,35 valores cada;



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

- Entre 90 e 179 horas: 0,40 valor cada;
- Mais de 180 horas: 0,50 valores cada.

c) Experiência Profissional (EP), considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- Até 1 ano: 3 valores;
- Superior a 1 e até 5 anos: 5 valores;
- Superior a 5 e até 10 anos: 8 valores;
- Superior a 10 e até 15 anos: 13 valores;
- Superior a 15 e até 20 anos: 15 valores;
- Superior a 20 anos: 20 valores.

d) Avaliação de Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. É considerada a AD, na sua expressão quantitativa e qualitativa, relativa ao último ano. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- Desempenho inadequado: 0 valores;
- Desempenho adequado: 10 valores;
- Desempenho relevante: 12 valores;
- Desempenho excelente: 20 valores;
- Para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, será atribuída a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com os respetivos documentos.



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

Em conformidade com o estipulado no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 45%.

De acordo com o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na AC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

10.2.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): de acordo com o disposto no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, a EAC visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. Este método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, a EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 12.º e ao abrigo do estipulado n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, a aplicação deste método será efetuada por entidade especializada pública (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA) ou por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade especializada pública, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Ao abrigo do preceituado no n.º 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 25%.

De acordo com o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na EAC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.



ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

10.2.3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): de acordo com o disposto no artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Em conformidade com o estipulado nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da EPS determina-se da seguinte forma: a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na EPS serão os seguintes e com base na fórmula: $EPS = (MD+EP+RI+C)/4$, sendo:

MD = Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções;

EP = Experiência Profissional;

RI = Relacionamento interpessoal;

C = Comunicação.

Considerando o preceituado no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, a ponderação desta prova para a valorização final é de 30%.

De acordo com o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, é excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na EPS.

10.2.4 – A ordenação final (OF): a OF dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção citados nos pontos anteriores, será efetuada de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. A OF será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$, sendo, AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências, e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.



[Handwritten signature]
10/11/2017

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

11 – Atas do júri: de acordo com o disposto na alínea t) do n.º 3 artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12 – Critérios de ordenação preferencial: em situações de igualdade de valoração aplica-se o previsto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 e no artigo 66.º da LTFP.

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência, em igualdade de valoração, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar se necessita de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

13 – Admissão de candidatos e conseqüente notificação: os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local da realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 (preferencialmente por *email* com recibo de entrega de notificação).

14 – Exclusão de candidatos e conseqüente notificação para a realização de audiência dos interessados: de acordo com o preceituado nos artigos 30.º, 31.º e 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, os candidatos cuja candidatura seja excluída ou que sejam excluídos do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (preferencialmente por *email* com recibo de entrega de notificação), para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

15 – Publicitação dos resultados dos métodos de seleção e notificação dos candidatos aprovados para a realização do método seguinte: de acordo com o disposto no artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do ISCAP e disponibilizada na sua página eletrónica (www.iscap.ipp.pt). Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (preferencialmente por *email* com recibo de entrega de notificação).



Handwritten signature and date: 10/05/2017

ANEXO da ATA N.º 1/2017
Proposta de aviso de publicitação do procedimento concursal

16 – Audiência dos interessados e homologação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados: conforme preceituado no artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º daquela portaria. A referida lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados, após a audiência dos interessados e subsequente homologação nos termos do artigo 36.º, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no átrio do ISCAP e disponibilizada na sua página eletrónica (www.iscap.ipp.pt). Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final. A notificação será efetuada por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (preferencialmente por *email* com recibo de entrega de notificação).

17 – Recrutamento: sem prejuízo do disposto no artigo 265.º da LTFP, em conformidade com o estipulado no artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009 conjugado com o preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento deverá observar as seguintes prioridades e efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos:

- 1.ª – Colocados em situação de requalificação e, esgotados estes;
- 2.ª – Detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, esgotados estes;
- 3.ª – Restantes candidatos.

ISCAP, em ____ de _____ de 2017.

O (colocar o cargo/categoria de quem publicará o aviso), (e o nome).