

Instituto Politécnico do Porto  
Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Aviso

Procedimento concursal comum, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, não ocupado, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), da carreira e categoria de Técnico Superior, para desempenhar funções no Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

Referência: ISCAP-02/2021

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, na redação atual, e na alínea a), do artigo 3.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro ([Portaria n.º 125-A/2019](#)), e por despacho proferido em 02 de dezembro de 2020 pelo Senhor Presidente do ISCAP, torna-se público que se encontra aberto o período para a apresentação de candidaturas ao procedimento concursal comum, 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, não ocupado, do mapa de pessoal do ISCAP, da carreira e categoria de Técnico Superior, para desempenhar funções no CEOS.PP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 11.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, por publicação integral, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no primeiro dia útil seguinte à publicação no Diário da República, e, por extrato, no sítio da Internet do ISCAP ([www.iscap.ipp.pt](http://www.iscap.ipp.pt), em [Procedimentos Concursais](#)), no primeiro dia útil seguinte à 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 ([LTFP](#)), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; [Portaria n.º 125-A/2019](#); [Portaria n.º 359/2013](#), de 13 de dezembro; [Lei n.º 2/2020](#), de 31 de março; Código do Procedimento Administrativo ([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; [Decreto Regulamentar n.º 14/2008](#), de 31 de julho; [Decreto-Lei n.º 10-B/2020](#), de 20 de março, e [Lei n.º 75-B/2020](#), de 31 de dezembro.

2 – Inexistência de candidatos em reserva de recrutamento constituída: ao abrigo do disposto nos artigos 3.º, 30.º, 32.º e 34.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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 valorização profissional: efetuado o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para a função ou o posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à [Lei n.º 25/2017](#), de 30 de maio, declara-se a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para a função ou o posto de trabalho em causa, de acordo com a resposta da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA.

4 – Período e duração do contrato: o contrato entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua assinatura, vigora pelo prazo de um ano e pode ser renovado por duas vezes.

5 – Composição e identificação do Júri:

- Presidente: Sandrina Francisca Teixeira, Professora Adjunta do ISCAP e Diretora do CEOS.PP;
- Vogais Efetivos: Maria da Graça de Albuquerque Barreto Bigotte Chorão, Professora Coordenadora do ISCAP e Coordenadora de Unidade de Estudos do CEOS.PP, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e António João Vidal de Carvalho, Professor Adjunto do ISCAP e Coordenador de Unidade de Estudos do CEOS.PP;
- Vogais suplentes: Manuel Fernando Moreira da Silva, Vice-presidente do ISCAP e Membro Efetivo do CEOS.PP, e Ricardo Joaquim da Silva Lourenço, Secretário do ISCAP.

6 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar: considerando que o CEOS.PP é um centro de investigação acreditado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), o posto de trabalho destina-se ao exercício de funções no CEOS.PP, na carreira e categoria de Técnico, nos termos do Regulamento Orgânico dos Serviços do ISCAP, aprovado pela Resolução ISCAP/CA-04/2015, de 6 de julho, e alterado pela Resolução ISCAP/CA-02/2017, e do artigo 88.º da [LTFP](#). As funções a desempenhar caracterizam-se da seguinte forma:

- Prestação de assessoria à direção do CEOS.PP;
- Execução de todo o serviço de secretariado, expediente e arquivo do CEOS.PP;
- Apoio na dinamização da relação do CEOS.PP junto de instituições de ensino superior e outros centros de investigação.
- Gestão de projetos em diferentes programas e para diversos tipos de organizações;
- Apoio à divulgação dos recursos materiais e imateriais do CEOS.PP;
- Gestão e criação de conteúdos para o *site* institucional do ISCAP;
- Revisão e edição de conteúdos;
- Tradução e legendagem de conteúdos para inglês;
- Criação e normalização de impressos institucionais;
- Organização de eventos (logística, divulgação, assessoria);
- Apoio na gestão de espaços afetos aos eventos e sua calendarização;
- Criação de manuais de identidade.

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

6.1 – Perfil de competências: nos termos da [Portaria n.º 359/2013](#), de 13 de dezembro, o elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, e que foram 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, são:

- Orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do CEOS.PP e as tarefas 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;
- Responsabilidade e compromisso com o CEOS.PP: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do CEOS.PP, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- Adaptação e melhoria contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

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: de acordo com o disposto no artigo 38.º da [LTFP](#), conjugado com o estipulado na alínea d), do n.º 4, do artigo 11.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), fica estipulada a 2.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o nível 15, e a remuneração base mensal de 1.205,08€, da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela [Portaria n.º 1553-C/2008](#), de 31 de dezembro, e conjugada com o [Decreto Regulamentar n.º 14/2008](#), de 31 de julho, e o [Decreto-Lei n.º 10-B/2020](#), de 20 de março, a que acrescerá o subsídio de refeição, considerando que a remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, e sobre as quais incidem os descontos obrigatórios, em conformidade com o disposto nos artigos 150.º a 152.º e 169.º a 173.º, da [LTFP](#).

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 a trabalhadoras/es detentoras/es de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

7.2 – Considerando a duração do contrato e as funções a exercer, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadoras/es detentoras/es de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, o recrutamento poderá fazer-se por recurso a trabalhadoras/es com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

8 – Requisitos de admissão: as/os candidatas/os deverão reunir os requisitos gerais e específicos até à data limite para a apresentação das candidaturas, em conformidade com o disposto nos artigos 11.º e 17.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#).

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;
- b) A habilitação exigida e área de formação: com licenciatura, ou grau académico superior, na área de formação académica de Gestão, Assessoria, Comunicação, ou área afim.

#### 8.3 – Em conformidade com o estipulado no n.º 1 do artigo 35.º da [LTFP](#), podem candidatar-se e ser admitidas/os ao procedimento concursal:

- a) Trabalhadoras/es integradas/os na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do ISCAP;
- b) Trabalhadoras/es integradas/os 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 valorização profissional;
- c) Trabalhadoras/es integradas/os em outras carreiras;
- d) Trabalhadoras/es 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 trabalhadoras/es detentoras/es de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, o recrutamento poderá fazer-se por recurso às/aos trabalhadoras/es com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente constituído.

#### 8.4 – De acordo com o estabelecido no artigo 11.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), não podem ser admitidas/os candidatas/os que, cumulativamente, se encontrem integradas/os 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 18.º e 19.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a formalização da candidatura é efetuada no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, obrigatoriamente através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009 de 8 de maio, que se encontra disponível no sítio da Internet do ISCAP ([www.iscap.ipp.pt](http://www.iscap.ipp.pt), em [Procedimentos Concursais](#)).

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

9.2 – Sem prejuízo do estipulado no artigo 20.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), sob pena de exclusão, o formulário eletrónico de candidatura deverá ser devidamente preenchido e ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* atualizado, detalhado, datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que a/o candidata/o exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional frequentada, nomeadamente, cursos, estágios, especializações e seminários com indicação das entidades promotoras, duração e datas de realização;
- b) Cópia legível do(s) certificado(s) de habilitações literárias;
- c) Cópia legível do(s) comprovativos da formação profissional frequentada, que consta do *curriculum vitae* e é relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a

ocupar, sob pena dos factos referidos no *curriculum vitae* sem comprovativo ou deficientemente comprovados não serem valorizados em sede de avaliação curricular.

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

- Cópia da declaração emitida pelo Serviço ou Organismo onde a/o candidata/o 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 candidata/o colocada/o em situação de valorização profissional, 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 a/o candidato exerceu aquelas funções, ou a justificação da não avaliação para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#).

9.4 – Determina a exclusão da/o candidata/o do procedimento a falta de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, bem como a não entrega dos documentos supracitados, se a falta desses documentos impossibilitar a admissão ou a avaliação da/o candidata/o, em conformidade com o disposto no n.º 8, do artigo 20.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#). De acordo com o estipulado no n.º 5 daquele artigo, o Júri pode, a requerimento da/o candidata/o que entregou com a candidatura, conceder um prazo de cinco dias úteis 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 da/o candidata/o.

9.5 – Ao abrigo do estipulado no n.º 11, do artigo 20.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

10 – Métodos de seleção:

a) As/Os candidatas/os serão selecionadas/os por recurso ao método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular, conforme previsto no n.º 6, do artigo 36.º, da [LTFP](#);

b) Em conformidade com o estipulado no n.º 4, do artigo 36.º, da [LTFP](#), conjugado com o disposto no artigo 6.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, para além do método de seleção obrigatório mencionado na alínea anterior, 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 ou num centro de investigação, 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 ou num centro de investigação, na modalidade de estágio ou de prestação de serviços.

É ainda condição preferencial de avaliação das/os candidatas/os o nível de português e inglês na escrita e na comunicação oral, bem como o exercício de funções em gestão de conteúdos e conhecimentos de informática e desenvolvimento *web* (*software* de produção de *websites*, *softwares* de tradução, participação e desenvolvimento de projetos).

10.1 – Avaliação Curricular (AC): de acordo com o disposto no artigo 5.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a AC visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Ao abrigo do estipulado no n.º 4, do artigo 9.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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:  $AC = (HA \times 45\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$ . 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 (licenciatura):
  - com classificação igual ou superior a 15 valores: 16 valores;
  - com classificação inferior a 15 valores: 14 valores;
- Grau superior ao exigido na candidatura:
  - com classificação igual ou superior a 15 valores: 20 valores;
  - com classificação inferior a 15 valores: 18 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 (duração das ações de formação):

- Sem formação: 10 valores;
- Até 25 horas: 4 valores cada;
- Entre 26 e 50 horas: 6 valores cada;
- Entre 51 e 100 horas: 8 valores cada;
- Mais de 100 horas: 10 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 até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

- Sem experiência na área do posto de trabalho a ocupar: 10 valores;
- Até 1 ano: 14 valores;
- Superior a 1 e até 5 anos: 16 valores;
- Superior a 5 e até 10 anos: 18 valores;
- Superior a 15 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 até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

- Desempenho inadequado: 0 valores;
- Desempenho adequado: 14 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho excelente: 20 valores;

- Para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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.

Em conformidade com o estipulado nos artigos 5.º e 6.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a ponderação desta prova para a valorização final é de 70%.

De acordo com o disposto no n.º 10, do artigo 9.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), é excluído do procedimento a/o candidata/o que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na AC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

10.2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): de acordo com o disposto no artigo 6.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Em conformidade com o estipulado no artigo 9.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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 é 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:  $EPS = (MD+EP+RI+C+CI)/5$ , sendo:

MD = Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções;

EP = Experiência Profissional;

RI = Relacionamento interpessoal;

C = Comunicação;

CI = Comunicação em inglês.

Considerando o preceituado no n.º 2, do artigo 6.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), a ponderação desta prova para a valorização final é de 30%.

De acordo com o disposto no n.º 10, do artigo 9.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), é excluído do procedimento a/o candidata/o que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na EPS.

10.3 – A ordenação final (OF): a OF das/os candidatas/os 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:  $OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$ , sendo, AC = Avaliação Curricular, e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

11 – Atas do Júri: de acordo com o disposto no n.º 6, do artigo 11.º, da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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 valorização final do método, serão publicitadas no sítio da Internet do ISCAP ([www.iscap.ipp.pt](http://www.iscap.ipp.pt), em [Procedimentos Concursais](#)).

12 – Critérios de ordenação preferencial: em situações de igualdade de valorização aplica-se o previsto no artigo 27.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#).

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, as/os candidatas/os 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. As/os candidatas/os devem declarar no formulário eletrónico 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 do método de seleção da EPS.

13 – Admissão das/os candidatas/os e consequente notificação: as/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os, através de notificação, do dia, hora e local, ou da ferramenta para realização através de meio de comunicação à distância, para a realização do método de seleção da EPS, nos termos dos artigos 10.º, 21.º e 22.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#). A notificação será efetuada pela plataforma de candidatura e, através desta, enviada para o endereço de correio eletrónico que foi utilizado por cada candidata/o no formulário eletrónico de candidatura.

14 – Exclusão de candidatos e consequente notificação para a realização da audiência prévia: de acordo com o preceituado nos artigos 10.º, 21.º e 22.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), para a realização de audiência das/os interessadas/os, nos termos dos artigos 121.º a 125.º do CPA, as/os candidatas/os cuja candidatura seja excluída, ou que sejam excluídas/os do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, serão notificadas/os, através da plataforma de candidatura, para o endereço de correio eletrónico que foi utilizado por cada candidata/o no formulário eletrónico de candidatura.

15 – Publicitação dos resultados obtidos no método de seleção e notificação das/os candidatas/os aprovadas/os para a realização do método seguinte: de acordo com o disposto no artigo 25.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), 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 no sítio da Internet do ISCAP ([www.iscap.ipp.pt](http://www.iscap.ipp.pt), em [Procedimentos Concursais](#)). As/os candidatas/os aprovadas/os no primeiro método serão convocadas/os para a realização do método seguinte, através da plataforma de candidatura, para o endereço de correio eletrónico que foi utilizado por cada candidata/o no formulário eletrónico de candidatura.

16 – Audiência prévia e homologação da lista unitária de ordenação final das/os candidatas/os aprovadas/os: conforme preceituado nos artigos 26.º e 28.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), à lista unitária de ordenação final das/os candidatas/os aprovadas/os é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º para a realização de audiência das/os interessadas/os, nos termos dos artigos 121.º a 125.º do CPA. A notificação será efetuada, através da plataforma de candidatura, para o endereço de correio eletrónico que foi utilizado por cada candidata/o no formulário eletrónico de candidatura.

A referida lista unitária da ordenação final das/os candidatas/os aprovadas/os, após a audiência prévia e subsequente homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no átrio do ISCAP e disponibilizada no sítio da Internet do ISCAP ([www.iscap.ipp.pt](http://www.iscap.ipp.pt), em [Procedimentos Concursais](#)). As/Os candidatas/os, incluindo as/os que tenham sido excluídas/os no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificadas/os do ato de homologação da lista de ordenação final. A notificação será efetuada, através da plataforma de candidatura, para o endereço de correio eletrónico que foi utilizado por cada candidata/o no formulário eletrónico de candidatura.

17 – Recrutamento: sem prejuízo do disposto no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à [Lei n.º 25/2017](#), de 30 de maio, em conformidade com o estipulado no artigo 29.º da [Portaria n.º 125-A/2019](#), o recrutamento deverá observar as seguintes prioridades e

efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos:

- 1.<sup>a</sup> – Colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes;
- 2.<sup>a</sup> – Detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, esgotados estes;
- 3.<sup>a</sup> – Restantes candidatos.

ISCAP, em 7 de abril de 2021.

O Secretário do ISCAP  
(Ricardo Lourenço)