

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Instituto Superior de Contabilidade e Administração
do Porto

Aviso n.º 2224/2018

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, descrito e 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 Gabinete Alumni, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Referência: ISCAP-9/2017

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, na redação atual, 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 27 de dezembro de 2017 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, descrito e não ocupado, do mapa de pessoal do ISCAP, da carreira e categoria de Técnico Superior, para desempenhar funções no Gabinete Alumni, 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 na 2.ª série do *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, na redação atual; 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 13 de dezembro; Lei n.º 114/2017 de 29 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 valorização profissional: 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 valorização profissional 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 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, 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: Diana Margarida Pinheiro de Aguiar Vieira, 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 Rute Maria Monteiro Pereira Pacheco, Técnico Superior do ISCAP;

Vogais suplentes: Pedro Miguel Costa Soares, Técnico Superior do ISCAP, e Anabela Mesquita Teixeira Sarmento, Vice-presidente do ISCAP.

6 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar: considerando que o Gabinete Alumni (GA) tem como missão potenciar as redes de relacionamento entre o ISCAP e os seus antigos estudantes (Alumni), e destes entre si, pretendendo dinamizar atividades orientadas para antigos estudantes, assim como fomentar o sucesso profissional dos Alumni, nomeadamente através da criação de condições que potenciem a inserção profissional, o desenvolvimento da carreira e a aprendizagem ao longo da vida, prestando apoio em diversas áreas da esfera profissional e vocacional, o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções no GA, na carreira e categoria de Técnico Superior, 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, designadamente:

Prestar apoio à coordenação do GA;

Conceber e executar os procedimentos inerentes ao desenvolvimento das atividades do GA;

Estabelecer contactos e desempenhar papel de interlocutor junto dos vários organismos nacionais e estrangeiros, necessários ao desenvolvimento das atribuições do GA;

Prestar informações com rigor e celeridade, aos interlocutores internos e externos, que estejam relacionados com o âmbito de atuação do GA;

Estabelecer com os serviços, docentes e discentes do ISCAP os contactos e a colaboração necessários à prossecução das atribuições do GA;

Pesquisar em bases de dados da especialidade, eventuais parceiros e projetos;

Fornecer ao GAMC os dados necessários para a elaboração do relatório de indicadores, nomeadamente os indicadores sobre os antigos estudantes e as atividades do gabinete;

Executar as demais tarefas de que for incumbido pelo Coordenador do GA.

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 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 serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, 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: 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 2018 ao abrigo do estipulado no artigo 20.º da Lei n.º 114/2017 de 29 de dezembro, fica estipulada a 2.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o nível 15, e a remuneração base de 1.201,48 €, 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: 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.

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;

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

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 valorização profissional;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

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-9/2017.

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 detida, 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;

c) 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 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 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;

d) 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.

9.3 — 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 impossibilita 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, 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.

9.4 — 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 ao método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos, conforme previsto no n.º 5 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 valorização profissional, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), e conforme previsto nos n.ºs 3 e 5 daquele artigo, serão selecionados através do método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular, exceto se afastado por escrito no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método de seleção obrigatório para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos;

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 nível de inglês na escrita e na comunicação oral.

10.1 — 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 caráter 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. A PC poderá ter questões em inglês cuja resposta também terá de ser dada em inglês.

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 70 %.

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 do Ensino Superior Politécnico;
Estatutos do Instituto Politécnico do Porto;
Estatutos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto;

Transição do ensino superior para o trabalho;
Estudos sobre o acompanhamento académico e profissional;
Relação e intervenção junto de Alumni.

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;

Field., A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd edition). London: Sage;

Vieira, D.A., Caires, S. & Coimbra, J.L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: O contributo dos estágios na inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (1), 29 -36;

Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Perceção de Finalistas do Ensino Superior Português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1), 1 -10;

Vieira, D.A. (2012). Transição do ensino superior para o trabalho: O poder da auto eficácia e dos objetivos profissionais. Porto: Politema/Vida Económica;

Vieira, D.A., Ferreira, A.I.L., Fernandes, C.P., Magalhães, I., Ardions, I., Pinto, S. & Pereira, A.S. (Eds.). (2012). *Apoio Psicológico no Ensino Superior: Um olhar sobre o futuro*. Porto: Instituto Superior de Contabilidade e de Administração do Porto/RESAPES-AP;

Vieira, D.A. & Marques, A.P. (2014). *Preparados para Trabalhar?* Lisboa: Consórcio Maior Empregabilidade/Fórum Estudante;

Marques, A.P., & Vieira, D. A. (2015). *Preparados para trabalhar? Itinerários imprevisíveis e desiguais de diplomados*. In XVI Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho — Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva. Lisboa: Edições APSIOT. Disponível em http://www.apsiot.pt/images/publicacoes-siot/07_xviensiot.pdf;

Alumni Relations Benchmarking in Community Colleges, disponível em <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED569704.pdf>;

Supporting graduate employability, disponível em https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32421/11-913-supporting-graduate-employability-other-countries.pdf.

10.1.1 — 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:

$$EPS = (MD + EP + RI + C + CI)/5$$

sendo:

MD = Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções;
EP = Experiência Profissional;
RI = Relacionamento interpessoal;
C = Comunicação;
C = Comunicação em inglês.

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 valoração inferior a 9,5 valores na EPS.

10.1.2 — 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:

$$OF = (PC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

sendo:

PC = Prova de Conhecimentos, e
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

10.2 — Como referenciado na alínea b) e c) do ponto 10 do presente aviso, o método de seleção obrigatório 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 do posto de trabalho do presente procedimento, ou candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), e conforme previsto nos n.ºs 3 e 5 daquele artigo, será a Avaliação Curricular, exceto se afastado por escrito no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método de seleção obrigatório para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos. Para além do método de seleção obrigatório, 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:

$$AC = (HA \times 40 \%) + (FP \times 20 \%) + (EP \times 35 \%) + (AD \times 5 \%)$$

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 inferior a 16 valores: 14 valores;

Com classificação superior a 16 valores: 16 valores;

Grau superior ao exigido na candidatura:

Com classificação igual ou inferior a 16 valores: 18 valores;

Com classificação superior a 16 valores: 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 (duração das ações de formação):

Sem formação: 0 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 com-

plexidade das mesmas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores e da seguinte forma:

Até 1 ano: 10 valores;
Superior a 1 e até 5 anos: 15 valores;
Superior a 5 e até 10 anos: 17 valores;
Superior a 10 e até 15 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 *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.

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 70 %.

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 obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores na AC, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

10.2.2 — 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:

$$EPS = (MD + EP + RI + C + CI) / 5$$

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 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.

10.2.3 — 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:

$$OF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

sendo:

AC = Avaliação Curricular, e
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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 valorização final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12 — Critérios de ordenação preferencial: em situações de igualdade de valorização aplica-se o previsto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

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 valorização, 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 consequente 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 consequente 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).

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 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 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 valorização profissional e, esgotados estes;

2.ª Detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

19 de janeiro de 2018. — O Secretário do ISCAP, *Ricardo Joaquim da Silva Lourenço*.

311111809

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO

Despacho n.º 1725/2018

Na sequência do registo de criação do ciclo de estudos conducente ao grau de licenciado em Engenharia do Ambiente e Geoinformática, na Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, efetuado pela Direção-Geral do Ensino Superior em 19 de setembro de 2017, com o número R/A-Cr 88/2017, e da acreditação prévia por parte da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, em 06 de julho de 2017, vem o Instituto Politécnico de Viana do Castelo, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março,