

ATA DE REUNIÃO

1/2019

Ata nº

17/04/2019	11H30	12H30	Gabinete do Vice-presidente do ISCAP, Manuel Fernando Moreira da Silva
Data	Hora início	Hora fim	Local

Procedimento concursal de regularização extraordinária para o preenchimento de um posto de trabalho, descrito e não ocupado, do mapa de pessoal de 2019 do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), da carreira e categoria de Técnico Superior, para desempenhar funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas do ISCAP (GCRP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), em conformidade com a Lei n.º 112/2017 de 29 de dezembro (Lei PREVPAP).

Referência: ISCAP-01/2019.

Área	Técnico Superior – Área de Assessoria e Tradução	N.º Postos	1
Publicitação	Diário da República:		
	BEP - Código da Oferta:		
	Portal:		
	Jornal:		
Júri	Presidente	Manuel Fernando Moreira da Silva, Vice-presidente do ISCAP	
	Vogal efetivo	Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício, Vice-presidente do ISCAP	
	Vogal efetivo	Susana Mónica da Cruz Pinto, Técnica Superior do ISCAP	
A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:	<ul style="list-style-type: none"> - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final; - Aprovar o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos; - Aprovar o aviso de abertura do procedimento concursal. 		

1. Na data e local acima indicados, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, para, no uso da competência decorrente, designadamente, da alínea c) do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos 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 (Portaria n.º 83-A/2009), em conjugação com o determinado, quanto a métodos de seleção, na Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro (Lei PREVPAP), deliberou, por unanimidade, sobre o seguinte:

Handwritten signature and date: 2019

- a) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final;
- b) Aprovar o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos;
- c) Aprovar o aviso de abertura do procedimento concursal (Anexo III da presente ata).

2. Em conformidade com o disposto no artigo 10.º da Lei PREVPAP, aos candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários é aplicável o método de seleção de Avaliação Curricular (AC), sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, e havendo mais de um candidato admitido para o posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

3. Considerando as deliberações da Comissão de Avaliação Bipartida da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, o número de situações de exercício de funções em situação precária, que corresponde a uma necessidade permanente, e que é objeto de apreciação na presente ata, é o seguinte:

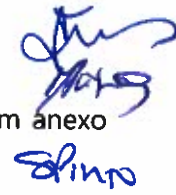
N.º de postos de trabalho	Carreira/categoria	Área funcional	Processo n.º
1	Técnico Superior	Assessoria e Tradução	ART11_IPPorto_01

4. O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções no GCRP, na carreira e categoria de Técnico Superior, na Área de Assessoria e Tradução, 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 as constantes do aviso de abertura que acompanhará a publicitação da oferta de emprego público.

5. Nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei PREVPAP, o método de seleção será a Avaliação Curricular (AC). No caso de existir mais de um candidato admitido no recrutamento para o posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

6. Descrição dos métodos de avaliação:

6.1 De acordo com o disposto no artigo 11.º e no n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AC visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo do exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida



através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com Grelha em anexo (Anexo I da presente ata) e seguinte ponderação:

6.1.1 Para os candidatos com avaliação de desempenho (SIADAP):

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 70\%) + (AD \times 10\%)]$$

6.1.2 Para os candidatos sem avaliação de desempenho

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 80\%)]$$

6.1.3 Na AC serão considerados e ponderados os seguintes parâmetros:

- a) Habilitação Académica de base (HA)
- b) Formação Profissional (FP)
- c) Experiência Profissional (EP)
- d) A avaliação de desempenho (AD) do último biénio (2015-2016), se aplicável

6.1.3.1 Nas Habilitações Académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

6.1.3.2 Na Formação Profissional (FP): apenas serão considerados os cursos de formação que se encontrem devidamente comprovados;

6.1.3.3 Na Experiência Profissional (EP): será considerado o exercício de funções na área e similares às descritas no presente procedimento, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado;

6.1.3.4 Na Avaliação de Desempenho (AD): no âmbito da avaliação de desempenho (SIADAP), aplicável aos candidatos que foram avaliados no biénio 2015-2016, o júri deliberou considerar aquela avaliação (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio e desde que tenham sido executadas funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, será considerada a correspondência constante do Anexo I à presente ata, tendo em conta a escala SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

6.2 Considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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

Pinto
7/19

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;

6.2.1 Por cada EPS será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo por base a grelha classificativa (Anexo II da presente ata), sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente notificado aos/às candidatos/as;

6.2.2 A EPS terá a duração até 20 minutos;

6.2.3 Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

7. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula de Classificação Final (CF):

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

7.1 Sendo os métodos utilizados eliminatórios pela ordem enunciada no ponto anterior, serão excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o seguinte;

7.2 Nas situações onde só será aplicado o método de AC, esta corresponderá a 100% da classificação.

8. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e conseqüente exclusão.

15LAP-GER-MUUUUUUUE

Handwritten initials and signatures in the top right corner.

9. Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP. Aplicados aqueles critérios e caso ainda subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Maior tempo de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- b) Candidato com habilitação académica mais elevada.

10. As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas no mesmo local onde os interessados formalizam as suas candidaturas (<https://portal.ipp.pt/concursos/iscap/prevpap/pessoal/>), no site do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>) e afixadas em local visível e público (Portaria do ISCAP).

11. De acordo com o disposto no artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009:

- a) Às listas unitárias de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º da mesma Portaria. Para efeitos da audiência dos interessados, é de uso obrigatório o formulário a que se refere o n.º 1 do artigo 51.º da mesma Portaria;
- b) Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no n.º 3, do referido artigo 30.º da supra referida Portaria.

Não havendo mais assuntos a tratar, a reunião foi dada por encerrada, da qual se lavrou a presente Ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Nome	Função	Assinatura
Manuel Fernando Moreira da Silva, Vice-presidente do ISCAP	Presidente	<i>Manuel Fernando Moreira da Silva</i>
Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício, Vice-presidente do ISCAP	Vogal efetivo	<i>Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício</i>
Susana Mónica da Cruz Pinto, Técnica Superior do ISCAP	Vogal efetivo	<i>Susana Mónica da Cruz Pinto</i>

Anexo I

Avaliação Curricular

[Handwritten signature]
M. J. S.
Puro

Grelha de suporte à avaliação e ponderação curricular

Fator	Critérios	Pontuação	Ponderada
Habilitações académicas (HA)	Nível habitacional exigido, com média até 11 valores	10	
	Nível habitacional exigido, com média até 12 valores	12	
	Nível habitacional exigido, com média até 13 valores	14	
	Nível habitacional exigido, com média superior a 13 valores	20	
Formação profissional (FP)	Sem formação profissional	10	
	Formação > 0 horas e < 20 horas	12	
	Formação ≥ 20 horas e < 40 horas	14	
	Formação ≥ 40 horas	20	
Experiência Profissional (EP)	Experiência ≤ 1 ano	10	
	Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos	12	
	Experiência ≥ 2 anos	20	

Para efeitos da avaliação do fator "Experiência Profissional" (EP), apenas será considerado/ valorado o exercício comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei PREVPAP.

Avaliação de Desempenho (AD)

Fator	Escala SIADAP	Pontuação
Avaliação de Desempenho (AD)	Desempenho Excelente (4 a 5)	20
	Desempenho Relevante (4 a 5)	12
	Desempenho Adequado (2 a 3,999)	10
	Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	8

Anexo II

Entrevista profissional de seleção

[Handwritten signature]
SPINTO

Grelha de suporte à entrevista profissional de seleção

Parâmetros	Resumo dos temas a avaliar / questões introdutórias	Níveis Classificativos	Candidato(s) / Classificação
MD = Motivação e disponibilidade para o desempenho das funções	Neste item procura-se averiguar a motivação e a disponibilidade dos candidatos para o desempenho das funções. Questões introdutórias - Considera que tem a motivação e a disponibilidade necessárias para o desempenho das funções? Porquê?	Insuficiente = 4 valores: a motivação e a disponibilidade demonstradas são manifestamente insuficientes.	
		Reduzido = 8 valores: a motivação e a disponibilidade demonstradas são reduzidas.	
		Suficiente = 12 valores: a motivação e a disponibilidade demonstradas são suficientes.	
		Bom = 16 valores: a motivação e a disponibilidade demonstradas são as adequadas.	
		Elevado = 20 valores: a motivação e a disponibilidade demonstradas são elevadas.	
		Subtotal	0,00
EP = Experiência Profissional	Neste item analisa-se o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho em função da experiência e conhecimentos adquiridos. Questões introdutórias - Tendo em conta as funções a desempenhar, considera que a sua experiência profissional e conhecimentos adquiridos permitirão um desempenho cabal das mesmas? Porquê?	Insuficiente = 4 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são manifestamente insuficientes para um desempenho cabal das funções.	
		Reduzido = 8 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são reduzidos para um desempenho cabal das funções.	
		Suficiente = 12 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são suficientes para um desempenho cabal das funções.	
		Bom = 16 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são adequados para um desempenho cabal das funções.	
		Elevado = 20 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são totalmente adequados para um desempenho cabal das funções.	
		Subtotal	0,00
RI = Relacionamento interpessoal	Considera-se neste item a análise da postura e de estabelecimento de relação, no momento da entrevista. Assim, efetua-se a avaliação através da análise da postura e da forma como o candidato se comporta durante a entrevista.	Insuficiente = 4 valores: adotou uma postura inadequada e uma atitude que dificultou a interação durante a entrevista.	
		Reduzido = 8 valores: adotou uma postura pouco adequada e uma atitude que dificultou a interação durante a entrevista.	
		Suficiente = 12 valores: adotou uma postura adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista.	
		Bom = 16 valores: adotou uma postura perfeitamente adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista.	
		Elevado = 20 valores: adotou uma postura completamente adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista.	
		Subtotal	0,00
C = Comunicação	Considera-se neste item a análise da capacidade de comunicação e de argumentação e fundamentação nas respostas dadas em inglês. Assim, efetua-se a avaliação da capacidade para transmitir a informação com clareza e precisão.	Insuficiente = 4 valores: não respondeu às questões com clareza e precisão.	
		Reduzido = 8 valores: respondeu às questões com reduzida clareza e precisão.	
		Suficiente = 12 valores: respondeu às questões com suficiente clareza e precisão.	
		Bom = 16 valores: respondeu às questões de forma clara e precisa.	
		Elevado = 20 valores: respondeu às questões com total clareza e precisão.	
		Subtotal	0,00
CI = Comunicação em inglês	Considera-se neste item a análise da capacidade de comunicação e de argumentação e fundamentação nas respostas dadas em inglês. Assim, efetua-se a avaliação da capacidade para transmitir a informação com clareza e precisão em inglês.	Insuficiente = 4 valores: não respondeu às questões com clareza e precisão e o nível do inglês é insuficiente.	
		Reduzido = 8 valores: respondeu às questões com reduzida clareza e precisão e o nível do inglês é reduzido.	
		Suficiente = 12 valores: respondeu às questões com suficiente clareza e precisão e o nível do inglês é suficiente.	
		Bom = 16 valores: respondeu às questões de forma clara e precisa e o nível do inglês é bom.	
		Elevado = 20 valores: respondeu às questões com total clareza e precisão e o nível do inglês é elevado.	
		Subtotal	0,00
Classificação EPS = (MD + EP + RI + C + CI)/5			0,00

Anexo III

Aviso de abertura do procedimento concursal

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

Aviso

Abertura de procedimento concursal de regularização extraordinária para o preenchimento de um posto de trabalho, descrito e não ocupado, do mapa de pessoal de 2019 do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), da carreira e categoria de Técnico Superior, para desempenhar funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas do ISCAP (GCRP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), em conformidade com a Lei n.º 112/2017 de 29 de dezembro (Lei PREVPAP).

Referência: ISCAP-01/2019

1 – Nos termos do disposto nos artigos 9.º e 10.º da Lei PREVPAP, torna-se público que, por despacho do Sr. Presidente do ISCAP, de 17 de abril de 2019, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, contados a partir do 1.º dia útil seguinte à publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, Área de Assessoria e Tradução.

2 – Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei PREVPAP; 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 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril (Portaria n.º 83-A/2009); 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; e Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho.

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

4 – O procedimento concursal destina-se à ocupação de um posto de trabalho, descrito e não ocupado, do mapa de pessoal de 2019 do ISCAP, da carreira e categoria de Técnico Superior, na Área de Assessoria e Tradução, para desempenhar funções no GCRP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo PREVPAP, em conformidade com a Lei PREVPAP e nos termos constantes do artigo 40.º e seguintes da LTFP.

5 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

5.1 – Considerando que o GCRP constitui uma estrutura de apoio à Presidência, com a missão de melhorar continuamente os processos de comunicação e imagem institucional do ISCAP, o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções no GCRP, na carreira e categoria de Técnico Superior, na Área de Assessoria e Tradução, 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:

- a) A prestação de assessoria ao Responsável pelo GCRP;
- b) A gestão e criação de conteúdos para o site institucional do ISCAP e para outros sites do ISCAP;
- c) A revisão e edição de conteúdos;
- d) A tradução e legendagem de conteúdos (inglês – português e português – inglês);
- e) A produção de materiais gráficos;
- f) A criação e normalização de impressos institucionais;
- g) A organização de eventos (logística, divulgação e assessoria);
- h) A participação em feiras de orientação vocacional, nacionais e internacionais;
- i) A gestão de redes sociais;
- j) A criação de manuais de identidade para diversas áreas/serviços do ISCAP;
- k) O apoio na gestão de espaços afetos aos eventos e sua calendarização;
- l) A execução de todo o serviço de secretariado, expediente e arquivo do GCRP;
- m) O apoio na gestão e dinamização da relação do ISCAP e instituições de ensino superior;
- n) A divulgação de recursos materiais e imateriais geridos pelos GCRP;
- o) A descrição destas funções 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;

5.2 – 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 – Posicionamento remuneratório: considerando o estipulado no artigo 12.º da Lei PREVPAP, o posicionamento remuneratório é 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 – Destinatários: em obediência ao disposto nos artigos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º da Lei PREVPAP, o procedimento concursal e o recrutamento é restrito a pessoas que se enquadrem no âmbito daqueles artigos (abrangidas pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública - PREVPAP), que exerçam as funções descritas no ponto 5 do presente aviso e que a sua situação como trabalhador precário assim tenha sido deliberada pela Comissão de Avaliação Bipartida da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

8 – Requisitos de admissão:

8.1 – A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião pelos candidatos dos seguintes requisitos gerais necessários e cumulativos ao exercício de funções públicas, conforme disposto no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei Especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

8.2 – Habilitação exigida: Licenciatura em Assessoria e Tradução;

8.3 – No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por

formação ou experiência profissionais, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Lei PREVPAP.

9 – Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

9.1 – Prazo: em conformidade com o preceituado no artigo 10.º da Lei PREVPAP, o prazo para a apresentação das candidaturas é de dez dias úteis, contados a partir do 1.º dia útil seguinte ao da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público e no *site* do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>);

9.2 – Forma: as candidaturas devem ser formalizadas obrigatoriamente, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura que se encontra disponível em <https://portal.ipp.pt/concursos/iscap/prevpap/pessoal/> e submissão até ao termo do prazo fixado em conjunto com os restantes documentos obrigatórios. As candidaturas enviadas através de correio eletrónico, ou por qualquer outra via que não a determinada, serão liminarmente excluídas;

9.3 – Os campos constantes do formulário de candidatura, que cumprem o disposto no Despacho (extrato) n.º 11321/2009, de 29 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, são de preenchimento obrigatório: identificação do procedimento concursal objeto da candidatura e referência da BEP; identificação do candidato (nome completo, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone e endereço eletrónico); habilitações académicas; decisão de reconhecimento prévio do vínculo precário, a indicar no campo do formulário com o título “outras funções e atividades exercidas” (data do parecer da Primeira Comissão de Avaliação Bipartida da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, que consta na Ficha de Avaliação Individual).

10 – Documentos a entregar pelo candidato:

10.1 – Os candidatos devem anexar ao seu formulário de candidatura os seguintes documentos:

- a) Cópia legível do(s) certificado(s) de habilitações;
- b) Cópia dos documentos comprovativos de experiência profissional, onde conste o tempo de serviço e natureza das funções exercidas;
- c) Cópia dos certificados ou comprovativos de ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho do presente procedimento concursal;
- d) Cópia do currículo detalhado, atualizado, datado e assinado;
- e) Cópia da ficha de avaliação de desempenho do último biénio (2015-2016), se aplicável, ou declaração emitida pelo Serviço onde desempenha ou desempenhou funções de que não foi objeto de avaliação;
- f) Cópia da declaração emitida pelo Serviço onde desempenha ou desempenhou funções devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades desempenhadas pelo candidato, com vista à apreciação do conteúdo funcional, respetiva duração, expressa em datas (de/a), anos, meses e dias, e que a sua situação de precaridade não foi objeto de regularização;



SP. 110. 0110
Mats

g) Cópia da Ficha de Avaliação Individual relativa ao candidato, onde conste a deliberação tomada pela Comissão de Avaliação Bipartida da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior;

10.2 – Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos do procedimento concursal;

10.3 – A apresentação de documento falso determina a exclusão do procedimento concursal e a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal;

10.4 – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 – Métodos de Seleção: o recrutamento será restrito a candidatos abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) e serão selecionados por recurso ao método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC), assim como pelo método de seleção complementar de Entrevista Profissional de Seleção (EPS), caso haja mais do que um candidato admitido, de acordo com o estipulado no n.º 6 do artigo 10.º da Lei PREVPAP.

11.1 – De acordo com o disposto no artigo 11.º e no n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, a AC é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo do exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso;

11.2 – Considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

12 – Classificação final (CF):

12.1 – A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

12.2 – A classificação final resulta da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

12.2.1 – Havendo apenas um opositor no recrutamento para o posto de trabalho, a classificação final apura-se da seguinte forma:

$$CF = 100\% AC$$

12.2.2 – Havendo mais de um opositor no recrutamento para o posto de trabalho, a classificação final apura-se da seguinte forma:

$$CF = (60\%) AC + (40\%) EPS$$

Legenda:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

13 – No caso em que haja lugar a EPS, os candidatos são convocados nos termos do artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma portaria, nomeadamente por correio eletrónico, de acordo com o estipulado n.º 8 do artigo 10.º da Lei PREVPAP, indicando-se o dia, hora e local da realização do mencionado método de seleção.

14 – A publicitação dos resultados obtidos na AC ou após a aplicação dos dois métodos de seleção, quando aplicável, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público (Portaria do ISCAP) e publicada no *site* do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>).

15 – São motivos de exclusão do presente procedimento concursal:

- a) O incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos;
- b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na AC;
- c) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na EPS (quando aplicável);
- d) A não comparência à EPS (quando aplicável);
- e) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de

seleção, resultado do emprego da fórmula do ponto 12.2.2 do presente aviso.

16 – Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do CPA, após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final. Os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico, com recibo de entrega e pedido de confirmação de leitura do *email*, em conformidade com o estipulado nos n.ºs 7 e 8 do artigo 10.º da Lei PREVPAP.

17 – A lista de classificação e/ou de ordenação final dos candidatos, se aplicável, após homologação, é publicada no *site* do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>).

18 – As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, e as restantes atas do procedimento concursal, serão publicadas na plataforma de candidatura e no *site* do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>).

19 – O procedimento concursal tem carácter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras.

20 – Composição do júri:

- Presidente: Manuel Fernando Moreira da Silva, Vice-presidente do ISCAP;
- Vogais Efetivos: Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício, Vice-presidente do ISCAP, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Susana Mónica da Cruz Pinto, Técnica Superior do ISCAP;
- Vogais suplentes: Ricardo Joaquim da Silva Lourenço, Secretário do ISCAP, e Rute Maria Monteiro Pereira Pacheco, Técnica Superior do ISCAP.

21 – Nos termos do no n.º 4 do artigo 10.º da Lei PREVPAP, o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público e no *site* do ISCAP (<https://www.iscap.ipp.pt/concursos/prevpap>).

22 – Em tudo que não se encontre previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições constantes da LTFP, da Portaria n.º 83-A/2009, da Constituição da República Portuguesa e do CPA.

23 – Em cumprimento 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.

ISCAP, em ____ de _____ de 2019.

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