



**AVISO**

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de Técnico Superior**

**Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos**

Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e atento o previsto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2023, torna-se público que, por despacho do Presidente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa), do dia 26 de maio de 2023, se encontra aberto procedimento concursal tendente à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o preenchimento de um (1) posto de trabalho no Mapa de Pessoal do ISCSP-ULisboa da categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior.

O ISCSP-ULisboa realizou o procedimento prévio de trabalhadores em situação de valorização profissional junto da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), tendo obtido por parte desta a emissão de declaração de inexistência de trabalhadores nessa situação.

1. Local de trabalho: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.
2. Caracterização do posto de trabalho, afeto à Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos do ISCSP-ULisboa.
  - 2.1. Desempenho de funções tal como descritas no Anexo à LTFP, para o qual remete o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, tendo como funções específicas:
    - a. Organizar, elaborar e acompanhar os processos de recrutamento, seleção e provimento, bem como promoção, prorrogação, rescisão e denúncia de contratos, demissão e aposentação de trabalhadores do ISCSP-ULisboa;
    - b. Planear todo o processamento de salários, com a respetiva verificação dos pressupostos, nomeadamente assiduidade, proteção social, abonos, encargos, descontos e outros factos relevantes que têm de estar salvaguardados;
    - c. Elaborar estudos, pareceres, informações e outros documentos de carácter técnico, de acordo com a legislação aplicável;
    - d. Executar funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão no âmbito dos processos de recursos humanos;
    - e. Elaboração de reportes à gestão de todos os recursos humanos do Instituto, em permanência;
    - f. Dar apoio de elevada complexidade, à execução e interpretação dos factos com relevância à gestão e controlo de recursos humanos e respetiva assessoria técnica nas áreas relativas aos normativos em vigor;
    - g. Utilizador SAP-RH.
3. Requisitos de admissão:
  - 3.1. Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes:
    - a. Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
    - b. Ter 18 anos de idade completos;

- c. Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
  - d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
  - e. Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.
- 3.2. É também requisito de admissão, estar habilitado com Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Direito, Gestão, Gestão de Empresas ou Contabilidade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
- 3.3. Os candidatos deverão reunir rigorosa e cumulativamente os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite de apresentação da candidatura.
- 3.4. 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
4. O recrutamento é aberto aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 5 do artigo 30.º da LTFP, e de acordo com despacho do Reitor da Universidade de Lisboa, datado de 18 de maio de 2023. Em caso de impossibilidade do posto de trabalho ser preenchido de entre aqueles trabalhadores, é igualmente aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado, determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.
5. Posicionamento remuneratório:  
À determinação do posicionamento remuneratório, aplica-se o previsto no artigo 38.º da LTFP. Não obstante o estipulado no referido artigo 38.º, no presente procedimento fica determinado o posicionamento na 2.ª posição remuneratória da categoria, correspondente ao 16.º nível remuneratório da tabela única ou a 4.ª posição remuneratória da categoria, que corresponde ao 24.º nível remuneratório, caso o candidato selecionado seja titular de grau académico de doutor, de acordo com o Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório.
6. Forma, prazo e local de apresentação das candidaturas:
- 6.1. Os documentos de apresentação obrigatória para efeitos de admissão ao procedimento, são os seguintes:
- a. Formulário de candidatura, preenchido de forma legível e devidamente assinado, disponível na página eletrónica do ISCSP-ULisboa ([www.iscsp.ulisboa.pt](http://www.iscsp.ulisboa.pt)), identificando o posto de trabalho, através do código da publicitação do procedimento;
  - b. *Curriculum Vitae* atualizado, datado e assinado. Para aplicação do método de seleção Avaliação Curricular devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada;
  - c. Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica;
  - d. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da atividade que executam, do posto de trabalho que ocupam, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exercem funções.
- A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do procedimento concursal, quando a sua falta impossibilite a admissão ou a avaliação.
- 6.2. Prazo: o prazo de aceitação das candidaturas é de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do Aviso na 2.ª Série do Diário da República.

- 6.3. Local: Por ausência de plataforma de recrutamento, as candidaturas deverão ser entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do ISCSP-ULisboa, no Campus Universitário da Ajuda, Rua Almerindo Lessa, 1300-663 Lisboa, ou remetidas por correio registado para a mesma morada, ao cuidado da Área Administrativa e Financeira - Núcleo de Recursos Humanos.
- 6.4. A não entrega dos comprovativos de formação profissional ou declaração de honra tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares.
- 6.5. O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode 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 ao candidato.
- 6.6. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.
7. Métodos de seleção e valorização
- 7.1. Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:
- a. **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, com uma ponderação de **70%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá as seguintes condições:
- Será um teste escrito, de realização individual, com questões de escolha múltipla, sem consulta, com a duração de 75 minutos, com 15 minutos de tolerância;
  - As questões incidirão sobre os temas constantes do Anexo I ao presente Aviso;
  - Para a sua realização os candidatos deverão ser portadores de documento de identificação pessoal válido, sob pena de não poderem realizar a prova, devendo comparecer na sala 15 minutos antes da hora de início da prova, não sendo admitida a entrada após o início da mesma.
- b. **Avaliação Psicológica (AP)**, a realizar por entidade especializada, destinada a avaliar se as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos são adequadas ao exercício da função. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função com uma ponderação de **30%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- Para uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por forma a fazer melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos, o Júri deliberou que será aplicado aos candidatos admitidos, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

- 7.2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado:
- a. **Avaliação curricular (AC)**, incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa. Com uma ponderação de **60%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores,

considerando-se a valoração até às centésimas. A sua classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- i. Habilitação Académica (HA) — neste parâmetro será ponderada a habilitação académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma:

HA superior à exigida: 20 pontos;  
HA com média final superior a 17 valores: 16 pontos;  
HA com média final entre 13 e 16 valores, inclusive: 13 pontos;  
HA com média final igual ou inferior a 12 valores, inclusive: 10 pontos.

- ii. Formação Profissional (FP) – neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e seminários relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Só serão considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes, realizadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

Pós-Graduação concluída: 20 pontos;  
FP superior a 60 horas: 16 pontos;  
FP entre 30 horas e 60 horas: 14 pontos;  
FP entre 20 horas e 30 horas: 12 pontos;  
FP inferior a 20 horas: 10 pontos;  
Sem formação profissional: 0 pontos.

- iii. Experiência profissional (EP) – neste parâmetro será avaliado o exercício de funções que se considera contribuir para o aumento da experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, mediante a entrega de documento comprovativo discriminativo do conteúdo funcional desenvolvido, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

EP superior a 4 anos: 20 pontos;  
EP entre 2 anos e 4 anos: 16 pontos;  
EP entre 1 ano e 2 anos: 14 pontos;  
EP entre 6 meses e 1 ano: 12 pontos;  
EP inferior a 6 meses: 10 pontos;  
Sem experiência profissional: 0 pontos.

- iv. Avaliação de Desempenho (AD) – este parâmetro incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, de acordo com o seguinte:

AD relevante com reconhecimento de mérito: 20 pontos;  
AD relevante: 16 pontos;  
AD adequado: 12 pontos;  
AD inadequado: 8 pontos.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 pontos, desde que devidamente justificado o motivo que determinou a ausência da mesma.

- v. A nota final da avaliação curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

- b. **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com uma ponderação de **40%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual

que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Os candidatos que reunirem as condições referidas n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podem afastar os métodos legalmente previstos declarando no ponto 6 do formulário de candidatura, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos.

8. Atento ao carácter urgente do procedimento fica autorizada a aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos previstos no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do seguinte modo:
  - 8.1. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
  - 8.2. Aplicação, do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção.A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica o que determina a sua não convocação para o método seguinte.
9. Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
10. Composição e identificação do Júri:

Presidente: Fernando Humberto Santos Serra, Vice-Presidente do ISCSP-ULisboa;

1.º vogal efetivo: Patrícia Baptista Dias Tavares, Coordenadora do Núcleo de Recursos Humanos da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa;

2.º vogal efetivo: Sílvia Marisa Rodrigues Máximo Vicente Pereira, Coordenadora da Área de Avaliação e Garantia da Qualidade do ISCSP-ULisboa;

1.º vogal suplente: Jorge Filipe Piteira Martins, Diretor Executivo do ISCSP-ULisboa;

2.º vogal suplente: Cátia Alexandra da Silva Couveiro, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.
11. Exclusão e notificação de candidatos:
  - 11.1. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;
  - 11.2. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no artigo 6.º da referida Portaria;
  - 11.3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do ISCSP-ULisboa e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria suprarreferida;
  - 11.4. À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da Portaria supramencionada. Após homologação da referida lista é publicado aviso relativo à sua publicitação na 2.ª série do Diário da

República, sendo a mesma afixada em local visível e público das instalações deste Instituto e disponibilizada na página eletrónica.

12. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, 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.
13. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente Aviso será publicitado por extrato, no Diário da República, 2.ª série e na página eletrónica do ISCSP-ULisboa.

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 5 de junho de 2023

O Presidente,

Ricardo Ramos Pinto  
Professor Catedrático

## ANEXO I

### Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimentos - Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de Técnico Superior

#### Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos

##### I — Geral:

Constituição da República Portuguesa.

##### II — Atividade Administrativa:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes);

Sistema Remuneratório da Administração Pública – Carreiras gerais;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada);

Regulamento do procedimento concursal (Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro);

Novo Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na versão atualizada).

##### III — Ensino Superior/Universidade de Lisboa:

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro);

Código de Conduta e Boas Práticas (Despacho Reitoral n.º 6441/2015, de 27 de maio, publicado no D.R., 2.ª série n.º 111 de 9 de junho, com a alteração constante da Declaração de Retificação n.º 650/2015, publicada no D.R., 2.ª série n.º 148 de 31 de julho);

Estatutos da Universidade de Lisboa (Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado no DR 2.ª série, n.º 90, de 10 de maio, com as alterações do Despacho Normativo n.º 8/2020, publicado no DR 2.ª série, n.º 150, de 4 de agosto);

Estatutos do ISCSP, homologados pelo Despacho n.º 1631/2022 do Reitor da Universidade de Lisboa, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro;

Estatuto da Carreira Docente Universitária - ECDU (na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto e Lei n.º 8/2010, de 13 de maio).

##### IV — Legislação Específica

Código do Trabalho (Lei n.º 7/2020, de 12 de fevereiro, na redação atual);

Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na redação atual);

Regime Jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na versão atualizada);

Proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente (Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril);

Regime Jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema de previdência e no subsistema de solidariedade (Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril);

Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na versão atualizada);

Estatuto do Bolseiro de Investigação (Lei n.º 4/2004, de 18 de agosto, na versão atualizada);

Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na versão atualizada);

Política de Privacidade do ISCSP:

(<https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/institucional/docentes/legislacao-e-regulamentacao/privacidade>)