



ATA N.º 1

Procedimento Concursal tendente ao provimento do cargo de direção intermédia de 4.º Grau – Coordenador do Núcleo de Cooperação e Internacionalização da Área de Cooperação e Desenvolvimento

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, por videoconferência, reuniu o júri designado por despacho de 24 de janeiro de 2025, do Senhor Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, constituído por Rosária Maria Pereira Ramos, Vice-Presidente do ISCSP-ULisboa, a qual presidiu, Pedro Lagos de Abreu, Coordenador da Área de Cooperação e Desenvolvimento do ISCSP-ULisboa, como 1.º vogal efetivo e Ana Rita Martins Fortunato, Coordenadora do Gabinete de Mobilidade e Acolhimento da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, como 2.º vogal efetivo, no âmbito do procedimento concursal tendente ao provimento do **cargo de direção intermédia de 4.º grau** do Núcleo de Cooperação e Internacionalização da Área de Cooperação e Desenvolvimento.

Aberta a sessão, o Júri iniciou os trabalhos com o objetivo de deliberar e ratificar os termos e as condições de avaliação das candidaturas a concurso, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir o perfil do candidato;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar;
3. Fixar os parâmetros e critérios de apreciação e sua ponderação;
4. Definir o sistema de classificação final;
5. Elaborar as grelhas classificativas dos métodos de seleção.

1. Definir o perfil do candidato

- a. Habilitação Literária: Grau de Licenciatura na área das Ciências Sociais e do Comportamento;
- b. Capacidade de coordenação, chefia ou direção, em particular aos níveis de:
 - i. Orientação para o serviço público;
 - ii. Liderança;
 - iii. Coordenação de equipas;
 - iv. Análise crítica e resolução de problemas;
 - v. Orientação para a colaboração;
 - vi. Gestão do conhecimento;
 - vii. Orientação para Resultados;
 - viii. Representação Institucional.

2. Definir os métodos de seleção a aplicar

Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública.

3. Fixar os parâmetros e critérios de apreciação e sua ponderação

Atentas as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e dos requisitos legais exigíveis para o seu exercício, deliberou o Júri fixar como critérios de apreciação e ponderação:

- a. **Avaliação curricular (AC)**, visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, ações de formação apresentadas e outros documentos que façam prova da experiência profissional de cada candidato, atento o tipo de funções a desempenhar e o elevado grau de complexidade que o seu desempenho implica. É 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 titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, na área das Ciências Sociais e do Comportamento, da seguinte forma:
 - Doutoramento: 18 a 20 valores
 - Aprovado com distinção e louvor: 20 valores;
 - Aprovado com distinção: 19 valores;
 - Aprovado por maioria, sem distinção: 18 valores;
 - Mestrado: 15 a 17 valores
 - Média final ≥ 17 valores: 17 valores;
 - Média final entre 14 e 16 valores: 16 valores;
 - Média final entre 10 e 13 valores: 15 valores;
 - Licenciatura: 12 a 14 valores
 - Média final ≥ 17 valores: 14 valores;
 - Média final entre 14 e 16 valores: 13 valores;
 - Média final entre 10 e 13 valores: 12 valores;

- ii. Experiência Profissional (EP) – neste parâmetro serão avaliadas as atividades diretamente relacionadas com a natureza do cargo posto a concurso, bem como outras capacitações adequadas.

O fator EP é constituído por dois subfactores.

Será avaliada a sua natureza (N), da seguinte forma:

EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Graus na área do cargo posto a concurso:

- Superior a 4 anos: 19 a 20 valores;
- Inferior a 4 anos: 17 a 18 valores;

EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Graus em outra área:

- Superior a 4 anos: 15 a 16 valores;
- Inferior a 4 anos: 13 a 14 valores;

EP na carreira de Técnico Superior na área do cargo posto a concurso:

- Superior a 4 anos: 11 a 12 valores;
- Inferior a 4 anos: 10 valores

A EP será igualmente classificada com base no exercício de funções (F) na área de atuação, considerando as atividades desenvolvidas, as competências técnicas demonstradas e a aptidão para o exercício do cargo a prover.

Neste contexto, será particularmente valorizada a experiência adquirida em instituições de ensino superior nas seguintes atividades:

- Realização de atividades de prospetiva, desenvolvimento e *benchmarking* em ambiente nacional e internacional no âmbito da mobilidade;
- Atualização e prestação de informações relativas ao acompanhamento, condições de ingresso e frequência dos programas de mobilidade nacional e internacional do ISCSPP;
- Acompanhamento personalizado dos alunos estrangeiros em mobilidade e dos alunos portugueses que usufruam de mobilidade para o estrangeiro;
- Análise e apoio à diversificação dos acordos bilaterais existentes no âmbito dos programas de mobilidade internacional, nomeadamente do Programa Erasmus;
- Organização, elaboração e conservação de bases de dados dos programas de mobilidade;
- Elaboração de indicadores de gestão na área da mobilidade académica;
- Representação institucional em reuniões, fóruns e outros eventos de cariz oficial, a nível nacional e internacional.

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = N * (F/x)$$

N = natureza do último cargo exercido

F = número de atividades relevantes para a área de atuação efetivamente exercidas pelo candidato

x = número total de atividades a serem valorizadas no procedimento, para o cargo

- iii. Formação Profissional (FP) – neste parâmetro serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a natureza do cargo colocado a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação em áreas diversas, mas que se relacionem com a área funcional, da seguinte forma:

Com formação profissional atualizada na área do cargo a desempenhar: 16 a 20 valores;

Com formação atualizada não diretamente relacionada com a área do cargo a desempenhar: 10 a 15 valores.

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

$$AC = \frac{2HA + 4EP + 1FP}{7}$$

As ponderações dos fatores integrantes do método de seleção Avaliação Curricular (AC) traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área para que o concurso foi aberto.

- b. **Entrevista Pública** (Ent.), aplicada mediante prova pública, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, numa relação interpessoal, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta o perfil do cargo dirigente posto a concurso.
Cada competência será avaliada segundo os níveis classificativos de *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Suficiente*, *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações 18

a 20 valores, de 16 a 17 valores, de 14 a 15 valores, de 10 a 13 valores, e de 9 ou menos valores.

As questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação das seguintes competências:

- i. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;
- ii. Liderança: Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa;
- iii. Coordenação de equipas: Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados;
- iv. Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- v. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- vi. Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização;
- vii. Orientação para Resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;
- viii. Representação Institucional: Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

3. Definir o sistema de classificação final

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:

$$CF = \frac{2AC + 3Ent.}{5}$$

4. Elaborar as grelhas classificativas dos métodos de seleção

Assim, e em conformidade, o Júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata (anexo I), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

Na Entrevista será utilizada a Ficha de Entrevista Pública, que se anexa (anexo II) e que constitui parte integrante da presente ata.

Na sequência das deliberações tomadas pelo Júri, deverão as notificações para a convocatória para o método de seleção – Entrevista Pública ser efetuadas por escrito através de correio eletrónico, com confirmação de boa receção pelos candidatos.

Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas dezasseis horas, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

Rosária Ramos

Pedro Abreu

Ana Fortunato

ANEXO I
CrITÉrios de AvaliaÇão
AvaliaÇão Curricular

MÉTODO DE SELEÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)		
Nome:		
Habilitação Académica (HA) na área das Ciências Sociais e do Comportamento		
Doutoramento - Aprovado com distinção e louvor: 20 valores - Aprovado com distinção: 19 valores - Aprovado por maioria, sem distinção: 18 valores	18 a 20 valores	
Mestrado - Média final ≥ 17 valores: 17 valores - Média final entre 14 e 16 valores: 16 valores - Média final entre 10 e 13 valores: 15 valores	15 a 17 valores	
Licenciatura - Média final ≥ 17 valores: 14 valores - Média final entre 14 e 16 valores: 13 valores - Média final entre 10 e 13 valores: 12 valores	12 a 14 valores	
Pontuação HA (20 valores)		0,00
Experiência Profissional (EP)		
Natureza (N)		
EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Grau na área do cargo posto a concurso: Superior a 4 anos	19 a 20 valores	
EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Grau na área do cargo posto a concurso: Inferior a 4 anos	17 a 18 valores	
EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Grau em outra área: Superior a 4 anos	15 a 16 valores	
EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Grau em outra área: Inferior a 4 anos	13 a 14 valores	
EP na carreira de Técnico Superior na área do cargo posto a concurso: Superior a 4 anos	11 a 12 valores	
EP na carreira de Técnico Superior na área do cargo posto a concurso: Inferior a 4 anos	10 valores	
Pontuação Natureza		0,00
Funções (N) <i>Valorizada a experiência adquirida em instituições de ensino superior nas seguintes atividades</i>		
Realização de atividades de prospetiva, desenvolvimento e benchmarking em ambiente nacional e internacional no âmbito da mobilidade.	1	
Atualização e prestação de informações relativas ao acompanhamento, condições de ingresso e frequência dos programas de mobilidade nacional e internacional do ISCS.	1	
Acompanhamento personalizado dos alunos estrangeiros em mobilidade e dos alunos portugueses que usufruam de mobilidade para o estrangeiro.	1	
Análise e apoio à diversificação dos acordos bilaterais existentes no âmbito dos programas de mobilidade internacional, nomeadamente do Programa Erasmus.	1	
Organização, elaboração e conservação de bases de dados dos programas de mobilidade.	1	
Elaboração de indicadores de gestão na área da mobilidade académica.	1	
Representação institucional em reuniões, fóruns e outros eventos de cariz oficial, a nível nacional e internacional.	1	
Pontuação Função		7
Pontuação EP (20 valores)		0,00
Formação Profissional (FP)		
Com formação profissional atualizada na área do cargo a desempenhar	16 a 20 valores	
Com formação atualizada não diretamente relacionada com a área do cargo a desempenhar	10 a 15 valores	
Pontuação FP (20 pontos)		0,00
Pontuação Final Avaliação Curricular		0,00

ANEXO II
CrITÉrios de AvaliaÇão
Entrevista PÚblica

MÉTODO DE SELEÇÃO
ENTREVISTA PÚBLICA (Ent.)

MÉTODO DE SELEÇÃO ENTREVISTA PÚBLICA (Ent.)
--

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO				
Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom	Excelente
≤ 9	10 a 13 valores	14 a 15 valores	16 a 17 valores	18 a 20 valores

Nome:		
Competência	Descrição da competência	Classificação
Orientação para o serviço público	Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	
Liderança	Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.	
Coordenação de equipas	Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.	
Análise crítica e resolução de problemas	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	
Orientação para a colaboração	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	
Gestão do conhecimento	Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.	
Orientação para Resultados	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	
Representação Institucional	Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível.	

RESULTADO FINAL DA ENTREVISTA PÚBLICA (Ent.)	
Orientação para o serviço público	0,00
Liderança	0,00
Coordenação de equipas	0,00
Análise crítica e resolução de problemas	0,00
Orientação para a colaboração	0,00
Gestão do conhecimento	0,00
Orientação para Resultados	0,00
Representação Institucional	0,00
Pontuação Final Ent.	0,00