

-----ATA Nº UM-----

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, PARA OS SERVIÇOS TÉCNICOS DO ISEL**-----

Aos quinze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de um assistente técnico para os Serviços Técnicos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência do Professor Doutor Pedro Manuel Fernandes Carvalho da Silva. Estiveram presentes os vogais, Professor Doutor Jorge Alberto Mendes de Sousa e Dra. Idália Maria Barradas Cascalhaes Torres.

A reunião teve como ordem de trabalhos: -----

**Ponto um:** Designação de elemento que substitui o presidente de júri nas suas faltas e impedimentos.---

**Ponto dois:** Definição das fases que comportam os métodos de seleção a serem utilizados no presente procedimento concursal comum, bem como a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

**Ponto três:** Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos. -----

**Ponto quatro:** Aprovação do Aviso de Abertura, bem como dos modelos de Ficha de Registo da Avaliação Curricular e de Ficha de Registo da Entrevista Profissional de Seleção, os quais constam da presente ata como anexos. -----

Relativamente ao **ponto um**, o Presidente do Júri definiu que o elemento que o substitui nas suas faltas e impedimentos, é o primeiro vogal efetivo, Professor Doutor Jorge Alberto Mendes de Sousa. -----

No que concerne ao **ponto dois**, o júri estabeleceu que os métodos de seleção obrigatórios são os definidos nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), a saber: prova de conhecimentos e avaliação psicológica ou avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências. -----

Os métodos de seleção serão aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do presente procedimento concursal. -----

Uma vez que se trata de um procedimento aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado, serão aplicáveis, obrigatoriamente, os métodos de seleção Provas de conhecimentos e Avaliação Psicológica, exceto se existirem candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de requalificação) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso em que a estes são aplicáveis a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação das Competências. -----

No entanto, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos. -----

Para além destes métodos, o júri decidiu por unanimidade aplicar como método de seleção complementar a entrevista profissional de seleção. -----

No que concerne aos métodos obrigatórios definiu, de acordo com os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30.04, utilizar a seguinte ponderação: -----



Prova de conhecimentos – 40%  
e  
Avaliação psicológica – 30%

ou

Avaliação curricular – 40%  
e  
Entrevista de avaliação de competências – 30%

No que diz respeito à entrevista profissional de seleção deliberou atribuir uma ponderação de 30% na classificação. -----

Deste modo a classificação final será: -----

- $CF = 0,4*PC + 0,3*AP + 0,3*EPS$  -----  
Ou -----
- $CF = 0,4*AC + 0,30*EAC + 0,3*EPS$  -----

Em que: -----

CF= Classificação Final; -----

PC= Nota obtida no método de seleção "Prova de conhecimentos"; -----

AP= Nota obtida no método de seleção "Avaliação psicológica"; -----

EPS= Nota obtida no método de seleção "Entrevista profissional de seleção"; -----

AC= Nota obtida no método de seleção "Avaliação curricular"; -----

EAC= Nota obtida no método de seleção "Entrevista de avaliação de competências". -----

O júri definiu que a **prova de conhecimentos** será teórica e escrita, tendo uma duração de 90 (noventa) minutos e versará questões de carácter geral e específico do posto de trabalho, todas elas com a mesma ponderação. -----

O júri definiu que no que diz respeito à **avaliação curricular** serão considerados os seguintes fatores: ---

- Habilitação académica; -----
- Formação profissional, na área posta a concurso; -----
- Experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a preencher; -----
- Avaliação de desempenho nos últimos três anos; -----
- Exercício de funções em Instituições de Ensino Superior ou de Investigação. -----

A ponderação dos diferentes fatores deste método de seleção encontra-se refletida no anexo um. -----

A **avaliação psicológica**, será realizada por entidade competente para o efeito, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido (alínea b) do nº 1 do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril). -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (alínea d) do nº 1 do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril), tendo o júri deliberado que incidirá nas seguintes dimensões, todas com a mesma ponderação: -----

Realização e Orientação para Resultados; -----

Organização e método de trabalho; -----

Comunicação; -----

Relacionamento interpessoal. -----

A **entrevista profissional de seleção** incidirá nos seguintes fatores, todos com a mesma ponderação (ver anexo dois): -----

- Percurso Académico e Formação Profissional; -----
- Percurso Profissional; -----
- Comunicação; -----

- Relacionamento Interpessoal. -----

Em relação ao **ponto três**, da presente ata o júri deliberou, por unanimidade, que os conteúdos a abordar na prova de conhecimentos serão os seguintes: -----

**1. Enquadramento Geral:** -----

- a) Código do Procedimento Administrativo; -----
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- c) Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior; -----
- d) Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa; -----
- e) Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa; -----

**2. Enquadramento Específico:** -----

- a) Atendimento ao público; -----
- b) Segurança e Higiene no Trabalho; -----
- c) Acidentes de trabalho. -----

A legislação necessária à preparação dos temas será a seguinte: -----

**1. Enquadramento Geral:** -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (CPA); -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) – versão atualizada; -----
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – RJIES; -----
- Despacho normativo n.º 20/2009, de 21 de maio (Estatutos do IPL); -----
- Despacho n.º 5576/2010, de 26 de março (Estatutos do ISEL). -----

**2. Enquadramento Específico:** -----

- a) Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 11/2014, de 06 de março, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro - Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública; -----
- b) Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro - Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais; -----
- c) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho; -----
- d) Borges, Maria João. Secretariado — uma visão prática: Capítulo: Atendimento (páginas 63 a 82). Lidel (2009); -----
- e) Prevenção das lombalgias nos cuidados de saúde. Inspeção Geral do Trabalho (2007), em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Livraria/Documents/Prevencao\\_das\\_lombalgias\\_no\\_sector\\_dos\\_cuidados\\_de\\_saude.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Livraria/Documents/Prevencao_das_lombalgias_no_sector_dos_cuidados_de_saude.pdf) -----
- f) Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. FACTS n.º 73: Perigos e riscos associados à movimentação manual de cargas no local de trabalho. AESST (2007), em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/73/view> -----

O júri estabeleceu também que, em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e subsistindo o empate, pela maior experiência profissional na área posta a concurso. -----



Em relação ao **ponto quatro**, o júri aprovou o Aviso (anexo três) e solicitou ao Serviço de Recursos Humanos que proceda à sua publicação. Aprovou ainda os modelos de Ficha de Registo da Avaliação Curricular (Anexo I) e de Ficha de Registo da Entrevista Profissional de Seleção (Anexo II), os quais são parte integrante da ata. -----

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada às treze horas da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri. -----

**O Presidente do Júri:**

  
\_\_\_\_\_  
Professor Doutor Pedro Manuel Fernandes Carvalho da Silva

**O 1.º Vogal Efetivo:**

  
\_\_\_\_\_  
Professor Doutor Jorge Alberto Mendes de Sousa

**O 2.º Vogal Efetivo:**

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Idália Maria Barradas Cascalhaes Torres

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
<p>HABILITAÇÕES ACADÉMICAS – 4 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titular 12º ano com média entre 10 a 12 valores - 1 ponto</li> <li>• Titular 12º ano com média entre 13 a 15 valores - 2 pontos</li> <li>• Titular 12º ano com média superior a 16 valores - 3 pontos</li> <li>• Habilitações complementares – Mais 1 ponto</li> </ul>		
<p>Formação Profissional, na área posta a concurso – 5 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mais de 271 horas de formação – 5 pontos</li> <li>• De 201 a 270 horas de formação – 4 pontos</li> <li>• De 121 a 200 horas de formação – 3 pontos</li> <li>• De 61 a 120 horas de formação – 2 pontos</li> <li>• De 1 a 60 horas de formação – 1 ponto</li> </ul>		
<p>Experiência Profissional – 5 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercício de uma atividade profissional na área com 7 e mais anos – 5 pontos.</li> <li>• Exercício de uma atividade profissional na área de 5 a 6 anos – 4 pontos.</li> <li>• Exercício de uma atividade profissional na área de 3 a 4 anos – 3 pontos.</li> <li>• Exercício de uma atividade profissional na área de 1 a 2 anos – 2 pontos.</li> <li>• Exercício de uma atividade profissional na área com menos de 1 ano – 1 ponto.</li> </ul>		
<p>Avaliação de Desempenho – Máximo de 3 pontos O resultado será obtido da soma dos pontos atribuídos de acordo com a legislação em vigor, referente à avaliação de desempenho dos últimos três anos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superior a 6 pontos – 3 pontos</li> <li>• 5 ou 6 pontos – 2 pontos</li> <li>• 3 ou 4 pontos – 1 ponto</li> <li>• Inferior a 3 pontos – 0 pontos</li> </ul> <p>No caso de não ter avaliação de desempenho é considerado 1 ponto/ano em termos de avaliação.</p>		
<p>Exercício de funções em Instituições de Ensino Superior ou de Investigação – 3 Pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mais de 8 anos – 3 pontos</li> <li>• De 4 a 8 anos – 2 pontos</li> <li>• De 2 a 4 anos – 1 ponto</li> </ul>		
<b>Total:</b>		



**ISEL**  
INSTITUTO SUPERIOR DE  
ENGENHARIA DE LISBOA

## ANEXO DOIS

### Ficha de Registo da Entrevista Profissional de Seleção

<b>Candidato:</b>	
-------------------	--

Fatores em apreciação	Deliberação			Nível	Classificação <sup>1</sup>
	Presidente	Vogal	Vogal		
Percurso Académico e Formação Profissional					
Percurso Profissional					
Comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
Classificação quantitativa					

Resumo dos temas abordados:

---

---

---

Fundamentação:

---

---

---

---

O Júri

<sup>1</sup> A classificação, em cada fator, resulta da votação nominal e é decidida por maioria. Cada fator é avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. Os níveis classificativos são convertidos em resultados quantitativos: 20, 16, 12, 8, 4 valores, respetivamente. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator.

Aviso integral a publicar na BEP

Aviso n.º

Procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Técnico para os Serviços Técnicos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL), de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

Nos termos do disposto no n.º 2 e 4 do artigo 30.º e artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho de 23 de setembro de 2020 do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Técnico para os Serviços Técnicos, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do ISEL do IPL, aprovado para 2020.

1 — Legislação aplicável — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

2 — Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi efetuado o procedimento prévio registado com o nº 92550, tendo a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) emitido a 12/10/2020 declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para o posto de trabalho a preencher.




3 — Para efeitos do estipulado no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

4 — Âmbito do Recrutamento — Nos termos do disposto no artigo 30.º da LTFP, o recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e, ainda, de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo, certo ou incerto, ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, de acordo com o disposto na alínea g) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o art.º 40º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Lei do Orçamento do Estado para 2020).

5 — Local de Trabalho — Instituto Superior de Engenharia de Lisboa sito na Rua Conselheiro Emídio Navarro n.º 1, 1959-007 Lisboa.

6 — Caracterização do posto de trabalho — As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do ISEL aprovado para o ano 2020.

Neste enquadramento, o posto de trabalho a ocupar caracteriza-se, nomeadamente, pelo desempenho das seguintes funções:



Desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços:

Acolhimento, encaminhamento dos utentes internos e externos à comunidade escolar, prestando esclarecimentos no âmbito das competências dos Serviços Técnicos;

Gestão e planeamento dos Recursos Humanos afetos aos espaços (Salas de Aula) e apoio ao material didático às atividades letivas;

Gestão operacional de contratos de prestação de serviço, no âmbito do normal funcionamento do Campus ISEL;

Apoio às atividades multidisciplinares e multifuncionais ao Centro de Congressos, no âmbito dos eventos desenvolvidos;

Elaboração e controlo da base de dados/registos, no âmbito das aquisições de bens;

Arquivo documental dos processos individuais correspondentes aos utentes do Sistema de Controlo de Acessos de Viaturas ao Campus do ISEL;

Assegurar apoio administrativo da assiduidade dos colaboradores dos Serviços Técnicos;

Processamento do expediente dos Serviços Técnicos, incluindo o registo em base de dados;

Gestão do Chaveiro Central do Campus ISEL;

Gestão Integrada de Espaços/Horários no Campus ISEL;

Monitorização, controlo e gestão de ocorrências e pedidos de Manutenção, com recurso a uma ferramenta de gestão tickets RT;

Operacionalização da central telefónica (chamadas telefónicas internas e externas) dos Serviços Técnicos;

Diligenciar processos para a PSP, relatando estacionamento indevido de viaturas no exterior dos portões de emergência, furtos e roubos;

Gestão do economato dos Serviços Técnicos;

Gestão de agenda e quadro de planeamento dos Serviços Técnicos;

Preparação e secretariado de reuniões e elaboração de minutas;

Processamento de textos, ofícios e cartas com a utilização de meios informáticos;

Execução de trabalhos de apoio com tratamento de dados, datilografia das atas e informações.

#### 7 — Competências:

Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Comunicação: capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

8 - Posição remuneratória de referência - 693,13€ (seiscentos e noventa e três euros e treze cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da carreira e categoria de Assistente Técnico, da tabela remuneratória única.

9 — Requisitos de admissão: Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos gerais necessários ao exercício de funções públicas, conforme 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.

9.2 — Requisitos habilitacionais (artigo 34.º da LTFP):

12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.3 — Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 no presente procedimento concursal.

10 — Requisitos preferenciais:

A posse de experiência na área será um fator preferencial no recrutamento;

Releva igualmente experiência em instituições de ensino superior ou de investigação;



Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

11 — Prazo de entrega das candidaturas — 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República.

12 — Formalização da candidatura — A candidatura deverá ser submetida, obrigatoriamente, mediante o preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no sítio institucional do ISEL (<https://www.isel.pt/media/uploads/RH.MD.55.02Formulariocandidaturaprocedimentoconcursal.pdf>) e formalizada através da entrega, nas instalações do ISEL ou enviadas através de correio, registado com aviso de receção, para a morada identificada no n.º 5 do presente Aviso, até ao último dia do prazo para a apresentação das candidaturas.

12.1 — O formulário de candidatura devidamente assinado e datado deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão, conforme disposto no n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

- a) *Curriculum Vitae* atualizado, datado e assinado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida. Só serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas com fotocópia do certificado;
- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias, da formação profissional e todos que considere relevantes para comprovar as declarações prestadas;
- c) Cópia do BI ou exibição do Cartão do Cidadão [não é aplicável a exclusão por não apresentação do documento de identificação, mediante apresentação de documento alternativo, comprovativo dos requisitos necessários ao exercício de funções públicas, previstos nas alíneas a) e b) do ponto 9.1 do presente Aviso];
- d) Os candidatos já titulares de relação jurídica de emprego público, para além dos elementos indicados no número anterior devem ainda entregar:
  - i) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, a



antiguidade na carreira, na categoria e na função pública, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos três anos;

ii) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste a caracterização das atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, ou, sendo trabalhador em situação de valorização profissional, que por último ocupou.

12.2 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 — Métodos de Seleção eliminatórios “per si”, de acordo com o previsto no artigo 36.º da LTFP:

13.1 — Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como os candidatos com relação jurídica de emprego público termo resolutivo, certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, terão de realizar os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC)

b) Avaliação Psicológica (AP)

13.2 — Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC)

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13.3 — Os candidatos referidos no n.º 13.2 podem afastar, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos de seleção obrigatórios constantes do n.º 13.1 do presente aviso (cf. n.º 3 do artigo 36.º da LTFP).

13.4 — Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplica-se ainda o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS) que consistirá em avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13.5 — No caso do número de candidatos ser igual ou superior a 100 o júri irá fasear a aplicação dos métodos de seleção da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

13.6 — Prova de conhecimentos (PC) — Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

13.6.1 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – A Prova de Conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais.

13.6.2 – Temas da prova de conhecimentos e bibliografia necessária – A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

#### 13.6.2.1 - - Gerais:

- a) Código do Procedimento Administrativo;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- c) Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- d) Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- e) Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

#### Bibliografia das temáticas gerais:

- a) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
- b) Lei n.º 35/2014 de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- c) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – RJES;
- d) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio — Estatutos do IPL;
- e) Despacho n.º 5576/2010 de 26 de março – Estatutos do ISEL.

#### 13.6.2.2 - - Específicas:

- a) Atendimento ao público;
- b) Segurança e Higiene no Trabalho;
- c) Acidentes de trabalho

#### Bibliografia das temáticas específicas:



- a) Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pela Lei n.º 82 -B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 11/2014, de 06 de março, pela Lei n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro — Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;
- b) Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro — Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais;
- c) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro — Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- d) Borges, Maria João. Secretariado — uma visão prática: Capítulo: Atendimento (páginas 63 a 82). Lidel (2009);
- e) Prevenção das lombalgias nos cuidados de saúde. Inspeção Geral do Trabalho (2007), em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Livraria/Documents/Prevencao\\_das\\_lombalgias\\_no\\_sector\\_dos\\_cuidados\\_de\\_saude.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Livraria/Documents/Prevencao_das_lombalgias_no_sector_dos_cuidados_de_saude.pdf)

- f) Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. FACTS n.º 73: Perigos e riscos associados à movimentação manual de cargas no local de trabalho. AESST (2007), em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/73/view>

13.7 — Avaliação Curricular (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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

13.8 - Avaliação Psicológica – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e comportará apenas uma fase.

13.9 - Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de



questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

13.10 – Entrevista Profissional de Seleção (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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do ISEL e disponibilizada na sua página eletrónica.

13.11 – As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos — 40 % ou Avaliação Curricular — 40 %
- b) Avaliação Psicológica — 30 % ou Entrevista de Avaliação de Competências — 30 %
- c) Entrevista profissional de seleção — 30 %

13.12 - Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são publicitadas na página eletrónica do ISEL ([www.isel.pt](http://www.isel.pt)).

13.13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas instalações do ISEL e disponibilizada na sua página eletrónica.

13.14 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das seguintes formas:

- a) Ofício registado;
- b) Notificação pessoal;
- c) Aviso publicado na 2.ª série do Diário da República, informando da afixação em local visível e público das instalações do ISEL e disponibilizada na sua página eletrónica;
- d) Correio eletrónico com recibo de entrega da notificação.

13.15 — Os candidatos excluídos são notificados para realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo, por uma das formas indicadas no número anterior.

13.16 — O exercício do direito de participação de interessados deverá ser feito através do preenchimento de formulário tipo, publicado no Diário da República n.º 89, 2.ª série de 08 de maio, através do Despacho n.º 11321/2009, disponível para download no sítio institucional do ISEL [www.isel.pt](http://www.isel.pt).

13.17 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção.

Será considerado excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final.

13.18 — Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e, subsistindo o empate, pela maior experiência profissional na área posta a concurso.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada nas instalações do Superior de Engenharia de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

16 — Constituição do júri:

Presidente: Professor Doutor Pedro Manuel Fernandes Carvalho da Silva - Assessor da Presidência do ISEL;

1.º Vogal Efetivo: Professor Doutor Jorge Alberto Mendes de Sousa - Presidente do ISEL;

2.º Vogal Efetivo: Dra. Idália Maria Barradas Cascalhaes Torres – Dirigente Intermédio de 4.º Grau do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do IPL;

1.º Vogal Suplente: Helena Maria Silva Penedo Aires, Assistente técnica dos Serviços Técnicos do ISEL;

2.º Vogal Suplente: Dr. Paulo Alexandre Ferreira Guerreiro – Dirigente Intermédio de 2.º Grau do Serviço de Recursos Humanos do ISEL.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas ou impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

17 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

18 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Lisboa, 15 de outubro de 2020, O Presidente do ISEL, Professor Doutor Jorge Alberto Mendes de Sousa

