

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, PARA O SERVIÇO DE AQUISIÇÃO, PATRIMÓNIO E CONTRATAÇÃO DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA -----

Aos onze dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois técnicos superiores para o Serviço de Aquisição, Património e Contratação do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência da Dr.ª Sónia Margarida Alves Ferreira. Estiveram presentes os vogais, Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento e a Eng.ª Elsa Cristina das Mercês Rocha. -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto um: 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 dois: Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia. -----

Ponto três: Definição dos critérios de desempate. -----

Relativamente ao **ponto um**, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e uma vez que se trata de um procedimento que não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a 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. -----

Situação A – Aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das publicitadas, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica. -----

Situação B – Aos 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 obrigatórios a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. -----

No entanto, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos na situação B podem afastar os métodos de seleção “avaliação curricular” e “entrevista de avaliação de competências”, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos na situação A. -----

A prova será elaborada utilizando a seguinte estrutura e distribuição de valores, utilizando uma escala de 0 a 20 valores: -----

	Caraterísticas das Questões	N.º de Questões	Pontuação de cada questão	Total
Grupo I	Escolha Múltipla	18 a sortear 6	2 valores	12 valores
Grupo II	Questões de desenvolvimento - Âmbito específico	3 a sortear 1	4 valores	4 valores
Grupo III	Questões de desenvolvimento - Âmbito Geral	3 a sortear 1	4 valores	4 valores

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

- Habilitação académica em área adequada ao perfil; -----
- Formação profissional, na área posta a concurso; -----
- Experiência profissional, devidamente comprovada, na área de atividade do posto de trabalho a preencher; -----
- Avaliação de desempenho nos últimos quatro anos, durante os quais o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. -----

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

A **avaliação psicológica** tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada preferencialmente pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela referida entidade, por entidade especializada, conforme n.º 3 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ---

Para discussão deste ponto, o júri solicitou o contributo da Dr.ª Mariana Macedo, psicóloga que detém habilitação académica e formação adequadas para operacionalizar este método de seleção, e, em conjunto, definiram as competências a avaliar durante a fase de avaliação psicológica. -----

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. -----

Orientação para os 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. -----

Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

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. ----

O método comportará apenas uma fase, avaliado através das menções classificativas Apto e Não Apto, obedecendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria. -----

No anexo dois, encontra-se o perfil de competências e os instrumentos e técnicas de avaliação a aplicar na Avaliação Psicológica. -----

A **entrevista de avaliação de competências** (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme alínea d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Com consultoria da psicóloga acima referida, no âmbito da operacionalização do método “avaliação psicológica”, e tendo em conta os postos de trabalho a prover, o júri considerou relevante avaliar na EAC as quatro competências centrais previamente definidas, constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, todas com a mesma ponderação:-----

Orientação para o serviço público (OSP); Orientação para os Resultados (OR); Iniciativa (I) e Orientação para a colaboração (OC).-----

$$EAC = \frac{OSP + OR + I + OC}{4}$$

A avaliação da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. ----

Em relação ao **ponto dois** 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) Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;-----
- c) Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa; -----
- d) Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa; -----
- e) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- f) Código do Trabalho. -----

2. Enquadramento Específico:-----

- a) Código dos Contratos Públicos; -----
- b) Regime preços empreitadas obras públicas particulares bens e serviços (Revisão de preços);-----
- c) Critérios ecológicos aplicáveis à celebração de contratos; -----
- d) Lei do Orçamento de Estado de 2026; -----
- e) Lei dos compromissos e pagamentos em atraso. -----

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

1. Enquadramento Geral na sua redação atual: -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; -----
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – RJIES; -----
- Despacho normativo n.º 5/2025, de 10 de abril — Estatutos do IPL; -----
- Despacho n.º 14196/2025, de 27 de novembro - Estatutos do ISEL; -----
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho. -----

2. Enquadramento Específico na sua redação atual: -----

- a) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos na sua redação atual e legislação acessória; -----
- b) Decreto-Lei n.º 6/2004, de 06 de janeiro, na sua versão mais recente - regime preços empreitadas obras públicas particulares bens e serviços (Revisão de preços); -----
- c) Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2023 - Define os critérios ecológicos aplicáveis à celebração de contratos por parte das entidades da administração direta e indireta do Estado; -----
- d) Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro - Lei do Orçamento de Estado de 2026; -----
- e) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro - Aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas na sua redação atual. -----

Quanto ao ponto três, definição dos critérios de desempate, o júri deliberou, por unanimidade, que, em caso de igualdade de classificação final, serão adotados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsistindo o empate, os critérios de desempate infra indicados, pela ordem de enunciação: -----

Maior grau académico na área do posto de trabalho; -----

Maior média final do curso de licenciatura na área do posto de trabalho; -----

Maior experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho; -----

Maior grau académico noutras áreas académicas; -----

Maior média final do curso de licenciatura noutras áreas académicas; -----

Maior tempo de serviço em funções públicas; -----

Primazia na submissão integral da candidatura (data e hora). -----

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada, tendo-se lavrado a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri. -----

A Presidente do Júri:

Dr.ª Sónia Margarida Alves Ferreira

O 1.º Vogal Efetivo:

Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento

A 2.ª Vogal Efetiva:

Eng.ª Elsa Cristina das Mercês Rocha

ANEXO UM
Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
<p>Habilitação Académica - 20 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titular de grau de Licenciatura ou superior, na área, com média igual ou superior a 16 - 20 pontos - Titular de grau de Licenciatura, na área, com média entre 14 a 15 - 15 pontos - Titular de grau de Licenciatura, na área, com média entre 10 a 13 - 10 pontos 		
<p>Formação Profissional na área posta a concurso – 20 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mais de 141 horas de formação - 20 pontos - De 71 a 140 horas de formação - 15 pontos - De 7 a 70 horas de formação - 10 pontos - De 0 a 6 horas de formação - 0 pontos 		
<p>Avalia-se o tempo de exercício efetivo de atividade profissional na área posta a concurso, devidamente comprovado, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Igual ou superior a 5 anos – 20 pontos Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 18 pontos Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos – 16 pontos Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 14 pontos Inferior a 1 ano – 10 pontos 		
<p>Avaliação de Desempenho - 20 pontos</p> <p>O resultado será obtido da média das classificações obtidas nos últimos 4 anos, durante os quais o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excelente – 20 pontos - Relevante/Muito Bom – 15 pontos - Bom - 13 pontos - Adequado/Regular - 10 pontos - Inadequado – 0 pontos <p>No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos / ano</p>		
<p>Soma do total dos fatores (n.º de itens avaliados) /4</p> <p>Total:</p>		

ANEXO DOIS
Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica deverá ser realizada através de uma abordagem multimétodo, tendo por objetivo avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, referenciadas e implicadas no perfil de competências da função. De acordo com a descrição e análise do Posto de Trabalho, e tendo por base o perfil de competências previamente definido, a Avaliação Psicológica será realizada numa fase, comportando 2 momentos: aplicação de Provas Psicológicas e Entrevista de Avaliação Psicológica.

Cada uma das competências acima referidas será desdobrada em indicadores comportamentais, aptidões e traços de personalidade, que permitam a sua avaliação. Estes indicadores encontram-se discriminados na ficha individual de candidato, que será disponibilizada no final da avaliação às entidades responsáveis, podendo ser apresentada ao próprio candidato com acompanhamento da psicóloga responsável pela avaliação, em sede de audiência de interessados.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Competências centrais

1. **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.
2. **Orientação para os resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço. Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
3. **Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.
4. **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.

Competências secundárias

5. **Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.
6. **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher e interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e

dados objectivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

7. **Comunicação:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
8. **Tolerância à pressão:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, na capacidade de se manter produtivo mesmo em ambiente de pressão. Perante situações difíceis manter o controlo emocional e discernimento profissional e aceitar críticas e contrariedades

PROVAS PSICOLÓGICAS

1) Questionários/inventários de Personalidade e Aptidões

Avaliação de valores centrais do candidato tendo em conta os principais requisitos comportamentais da função para a qual se está a candidatar, definidos no Perfil de Competências do Posto de Trabalho. Fornece um conhecimento sobre a capacidade de adequação do candidato ao posto, e das características que irá, tendencialmente, demonstrar de forma mais saliente durante o exercício das suas funções.

Parâmetros valorizados (aptidões; características de personalidade)

- **Autonomia:** Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade.
- **Abertura a novas ideias:** Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- **Gestão das emoções:** Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional.
- **Clareza:** Transmite informação simples de forma clara.
- **Clima de bem-estar:** Transmite a sua opinião e revela disponibilidade para ouvir e compreender a opinião dos outros.
- **Relacionamento:** Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.

2) Modos de processamento da informação e capacidade de execução de tarefas

Parâmetros valorizados:

- **Planeamento e organização:** Estabelece objetivos claros; planeia com antecedência atividades e projetos, tendo em conta as possíveis alterações das circunstâncias; identifica e organiza os recursos necessários à realização das tarefas; gere o tempo com eficácia; controla o desempenho tendo em vista o cumprimento de metas e prazos estabelecidos
- **Resolução de problemas:** Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações e identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.
- **Otimização dos recursos:** Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- **Foco nos resultados:** Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- **Compreensão Verbal:** capacidade para compreender e expressar ideias por palavras.

- **Raciocínio lógico:** capacidade para compreender, planear e solucionar problemas.

ENTREVISTA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Avaliação da existência de competências comportamentais essenciais à função a exercer pelos candidatos. Realizada como complemento às Provas Psicológicas (Testes de Aptidões e Questionários/Inventários de Personalidade), de modo a avaliar indicadores comportamentais centrais ao exercício da função que são mais facilmente manifestados através da entrevista individual.

Parâmetros valorizados (indicadores comportamentais das competências chave):

- **Orientação para os objetivos do serviço:** Motivações e valores alinhados com os objetivos e exigências do serviço
- **Clareza do discurso:** Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, expressando-se de forma clara e precisa, com exatidão e objetividade.
- **Adaptação da linguagem:** Capacidade de adaptar a linguagem
- **Iniciativa e Proatividade:** Capacidade de iniciativa na resolução de problemas do dia-a-dia

Para além destes, serão avaliados outros parâmetros secundários, essenciais à função.