

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 ASSISTENTE TÉCNICO, PARA O SERVIÇO DE GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTO DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA

Aos dezoito dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois assistentes técnicos para o Serviço de Gestão Financeira e Orçamento do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência do Professor Doutor Professor Doutor Ricardo Jorge González Felipe. Estiveram presentes os vogais, Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento e Dr.ª Carla Sofia dos Santos Aires. -----

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 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. -----

Definiu, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, utilizar a seguinte ponderação: -----

Prova de conhecimentos – 100%	Avaliação curricular – 60%
e	ou e
Avaliação psicológica – Sem	Entrevista de avaliação de competências – 40%
Ponderação (<i>Apto ou Não Apto</i>)	

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

CF = 1,00*PC + Apto AP -----
Ou -----

CF = 0,6*AC + 0,4*EAC -----

Em que: -----

CF= Classificação Final; -----

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

AP= Menção classificativa de *Apto* no método de seleção “Avaliação psicológica”; -----

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

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

Conforme disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

O método de seleção “avaliação psicológica” é avaliado através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Será considerado excluído o candidato que tenha obtido uma menção classificativa “*Não Apto*” no método de seleção “avaliação psicológica” ou uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final. -----

Cada método de seleção tem por conseguinte carácter eliminatório e serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a um método de seleção. -----

A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. 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. -----

Ficou definido que a prova terá três grupos de questões: -----

Grupo I – Questões de escolha múltipla (dezoito questões a sortear seis). -----

Grupo II - Questões de desenvolvimento de âmbito específico (três a sortear uma). -----

Grupo III - Questões de desenvolvimento de âmbito geral (três a sortear uma). -----

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.-----

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 alínea b) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Foram definidas como competências centrais a avaliar, as seguintes quatro competências: -----

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. -----

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. -----

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. ----

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

Serão utilizados instrumentos de avaliação psicológica com comprovada validade e precisão psicométrica, que situam quantitativamente o desempenho de cada candidato, constituindo este o critério de valoração dos parâmetros em apreciação. -----

Este método integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: as aptidões e a personalidade, especificando-se, para cada uma, os parâmetros a avaliar em cada uma dessas dimensões, consideradas especialmente relevantes para o desempenho do posto de trabalho, assim como as respetivas ponderações:

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação das aptidões	Ponderação na AP
Aptidões	Compreensão Verbal (CV)	Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral	20%	50%
	Raciocínio Lógico (RL)	Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias	25%	
	Aptidão Numérica (AN)	Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples	35%	
	Atenção (A)	Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação	20%	

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação da personalidade	Ponderação na AP
Personalidade	Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	25%	50%
	Estabilidade Emocional (EE)	Capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos	25%	
	Prudência (P)	Nível de ponderação e capacidade de reflexão	25%	
	Relacionamento Interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia	25%	

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. O júri considerou relevante avaliar na EAC as seguintes quatro competências, constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, todas com a mesma ponderação: -----

Orientação para o serviço público (OSP) – 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 (OR) – 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.-----

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) - 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 (OC) - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Deste modo a classificação será obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar: -----

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

O resultado será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

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) Regime Jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e Despesas Públicas e da estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a Administração Central; -----
- b) Lei de Enquadramento Orçamental;-----
- c) Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas; -----
- d) Regime da Administração Financeira do Estado; -----
- e) Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso; -----
- f) Lei de Bases da Contabilidade Pública; -----
- g) Lei do Financiamento do Ensino Superior. -----

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: -----

- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro; -----
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro e respetivas modificações; -----
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro e pela Portaria n.º 128/2017, de 5 de abril; -----
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro;-----
- Lei n.º 22/2015, de 17 de março; -----
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro;-----
- Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, alterada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto. -----

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, pela ordem de enunciação: -----

- a) Maior experiência profissional comprovada na área financeira; -----
- b) Maior grau académico; -----
- c) Maior tempo de serviço em funções públicas; -----
- d) Frequência de ensino superior; -----
- e) Maior média final no 12.º ano ou em curso que lhe seja equiparado;-----
- f) 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. -----

O Presidente do Júri:

Professor Doutor Ricardo Jorge González Felipe

O 1.º Vogal Efetivo:

Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento

A 2.ª Vogal Efetiva:

Dr.ª Carla Sofia dos Santos Aires

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
Habilitações académicas – 20 pontos - Titular 12.º ano, ou de curso que lhe seja equiparado, com média igual ou superior a 16 valores - 18 pontos - Titular 12.º ano, ou de curso que lhe seja equiparado, com média entre 13 a 15 valores - 15 pontos - Titular 12.º ano ou de curso que lhe seja equiparado, com média entre 10 a 12 valores - 10 pontos - Habilitações complementares –2 pontos		
Formação Profissional na área posta a concurso – 20 pontos - 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		
Avalia-se o tempo de exercício efetivo de atividade profissional na área posta a concurso, devidamente comprovado, nos seguintes termos: 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		
Avaliação de Desempenho - 20 pontos O resultado será obtido da média das classificações obtidas nos últimos 2 biénios. - Excelente — 20 pontos - Relevante/Muito Bom — 15 pontos - Bom – 13 pontos - Adequado/Regular - 10 pontos - Inadequado — 0 pontos No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos / ano		
Soma do total dos fatores (n.º de itens avaliados) / 4 Total:		