

-----ATA N.º UM -----

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 DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE INFORMÁTICA DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA -----

Ao décimo sexto dia do mês de abril do ano dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois técnicos de sistemas e tecnologias de informação para o Serviço de Gestão de Informática do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência do Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento. Estiveram presentes os vogais, Eng.º Nuno Alexandre Soares Gomes e o Eng.º Vasco Miguel Leite da Silva. -----

A reunião teve como 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. -----

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. -----

Para além dos métodos de seleção obrigatórios supracitados, 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, será ainda adotado o método de seleção facultativo, entrevista de avaliação de competências (EAC). -----

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 e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, utilizar a seguinte ponderação: -----

Prova de conhecimentos – 70%; Avaliação psicológica – Sem Ponderação (*Apto ou Não Apto*) e Entrevista de avaliação de competências – 30% -----

Ou -----

Avaliação curricular – 60% e Entrevista de avaliação de competências – 40% -----

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

$CF = 0,7*PC + Apto\ AP + 0,3*EAC$ -----

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 (45 questões a sortear quinze). -----

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	45 a sortear 15	1 valores	15 valores
Grupo II	Questões de desenvolvimento - Âmbito específico	3 a sortear 1	2,5 valores	2,5 valores
Grupo III	Questões de desenvolvimento - Âmbito Geral	3 a sortear 1	2,5 valores	2,5 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** visa 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 2 e 3 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

O método comportará apenas uma fase e 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. -----

O júri considerou que o método de seleção integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: aptidões e personalidade. Especificaram-se ainda os parâmetros a avaliar em cada uma dessas dimensões, considerados especialmente relevantes para o desempenho do posto de trabalho, assim como as respetivas ponderações, conforme grelha classificativa abaixo. -----

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação das aptidões	Ponderação na AP
Aptidões	Raciocínio lógico (RL)	Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias.	35%	50%
	Aptidão Numérica (AN)	Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.	25%	
	Compreensão Verbal (CV)	Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral.	20%	
	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	20%	50%
	Estabilidade Emocional (EE)	Capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos	20%	
	Originalidade (O)	Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas complexos	20%	
	Prudência (P)	Nível de ponderação e capacidade de reflexão	20%	
	Relacionamento Interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia.	20%	

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. -----

Tendo em conta os postos de trabalho a prover, foram definidas como competências centrais a avaliar, 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 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. -----
- Orientação para a mudança e inovação (OMI): Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----
- Análise crítica e resolução de problemas (ACRP): Recolher e 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.

$$EAC = \underline{OR + OMI + ACRP + OC}$$

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 (versão atualizada): -----

- a) Despacho normativo n.º 5/2025, de 10 de abril - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;-----
- b) Despacho n.º 14196/2025, de 27 de novembro - Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa; -----
- c) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- d) Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- e) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; -----
- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; -----
- g) Decreto-Lei 88/2023, de 10 de outubro - Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação. ---

2. Enquadramento Específico: -----

- a) Fernando Boavida (2011), Administração de Redes Informáticas, FCA;-----
- b) Feliz Gouveia (2014), Fundamentos de Bases de Dados, FCA; -----
- c) Filipe Portela/Tiago C. Pereira (2023), Introdução à Algoritmia e Programação com Python, FCA; -
- d) André Zúquete (2021), Segurança em Redes Informáticas, FCA; -----
- e) Nuno Saldanha (2018), Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados, FCA; -----
- f) Ricardo Queirós/Filipe Portela (2020), Desenvolvimento Avançado para a Web, FCA; -----
- g) Frederico Tavares (2012), Desenvolvimento de Aplicações em PHP, FCA; -----
- h) José Gouveia/Alberto Magalhães (2019), Hardware – Tecnologias e Soluções, FCA. -----

Quanto ao ponto três, definição dos critérios de desempate, deliberou o júri, 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 09 de setembro, e subsistindo o empate, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: -----

- a) Valoração obtida no método de seleção "EAC"; -----
- b) Maior grau académico na área de informática; -----
- c) Maior experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho;-----
- d) Frequência de ensino superior na área de informática;-----
- e) Maior grau académico noutras áreas académicas; -----
- f) Maior tempo de serviço em funções públicas;-----
- g) Maior média final do curso de licenciatura noutras áreas académicas; -----
- h) Maior experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho;-----
- i) 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 José Manuel Peixoto do Nascimento

O 1.º Vogal Efetivo:

Eng.º Nuno Alexandre Soares Gomes

O 2.º Vogal Efetivo:

Eng.º Vasco Miguel Leite da Silva

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
Habilitação Académica - 20 pontos - Licenciatura ou superior na área 48 da CNAEF - 20 pontos - Habilitação nível 5 nas áreas previstas na carreira - 18 pontos - Habilitação nível 4 nas áreas previstas na carreira - 16 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 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: - 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:		