

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 ESPECIALISTA 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, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois especialistas 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 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. -----

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 nº 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 valor	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** 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. -----

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. -----

Desta forma, considerando os postos de trabalho a prover, 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 a mudança e inovação: 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: 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: 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 e será 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, encontram-se refletidos 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 de 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 os resultados (OR); Orientação para a mudança e inovação (OMI); Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) e Orientação para a colaboração (OC).-----

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

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 e bibliografia 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; -----
- i) Linux with Operating System Concepts Richard Fox, 2014; -----
- j) Linux Command Line and Shell Scripting Bible, Richard Blum, Christine Bresnahan, 2008; -----
- k) Windows Server Administration Fundamentals, Crystal Panek, 2019; -----
- l) Linux Administration: The Linux Operating System and Command Line Guide for, Jason Cannon, 2016; -----
- m) Linux Firewalls: Enhancing Security with nftables and Beyond: Enhancing Security with nftables and Beyond (4th Edition), Steve Suehring; Guide to Computer Network Security, Joseph Migga Kizza, 2005; -----
- n) CCNA Routing and Switching Study Guide, Todd Lammle, 2013. -----

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: -----

- a) Maior grau académico na área de informática; -----
- b) Maior média final do curso de licenciatura na área de informática; -----
- c) Maior experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho; -----
- d) Maior grau académico noutras áreas académicas; -----
- e) Maior média final do curso de licenciatura noutras áreas académicas; -----
- f) Maior tempo de serviço em funções públicas; -----
- g) 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
<p>Habilitação Académica - 20 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titular de grau de Licenciatura ou superior, na área 48 da CNAEF com média igual ou superior a 16 - 20 pontos - Titular de grau de Licenciatura, na área 48 da CNAEF com média entre 14 a 15 - 15 pontos - Titular de grau de Licenciatura, na área 48 da CNAEF 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 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.
2. **Orientação para a mudança e inovação:** 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.
3. **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.
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. **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, 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.
6. **Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

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.
- **Empatia:** Reconhece as necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informação e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.
- **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.