

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA O INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

Aos 27 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, às 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho para a carreira/categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL). A reunião realizou-se por videoconferência, sob a presidência do Professor Vítor Jesus Sousa de Almeida, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL) para a área da Digitalização, Empregabilidade e Alumni. Estiveram presentes os vogais efetivos: Especialista, Lic., Pedro António Marques Ribeiro, Dirigente de Nível Intermédio de Grau 2 do Departamento de Sistemas de Informação e Comunicação dos Serviços da Presidência (SP)/IPL, e Lic., Vasco Miguel Leite da Silva, Dirigente Intermédio de Grau 2 do Serviço de Informática e Redes de Comunicação do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

Por despacho do Presidente do IPL de 10.11.2023, exarado na informação 136/RH de 08.11.2023, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do Júri será substituído pelo vogal efetivo Pedro António Marques Ribeiro.

O Presidente do Júri deu início à reunião com a seguinte ordem de trabalhos (OT):

1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar;
2. Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia;
3. Aprovação do Aviso de Abertura.

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, de acordo com o disposto nos n.ºs 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 o concurso não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

Situação A) Aos candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a executar atividades diferentes das publicitadas, bem como os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos;
- b) Avaliação Psicológica.

Por determinação do Júri, de acordo com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro (outros métodos de seleção facultativos), também aos candidatos na situação A será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências.

Nota: Por imposição legal referida no ponto 2 do artigo 8º do Decreto-Lei n.º 88/2023 de 10 de outubro os candidatos externos deverão possuir formação superior na área 48 do CNAEF. Não há conhecimento de qualquer despacho relativo ao ponto 3 do Decreto-Lei n.º 88/2023 de 10 de outubro que permita incluir outros cursos:

“Carreiras especiais de sistemas e tecnologias de informação

Artigo 8.º

Carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação

1 - O nível habilitacional exigido para ingresso na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação é a licenciatura.

2 - A licenciatura ou o grau académico superior devem ser de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, correspondendo às **formações que se inserem enquanto principal ou secundária, na área de estudo n.º 48 Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF**, aprovada pela [Portaria n.º 256/2005](#), de 16 de março.

3 - Excecionalmente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, sob proposta do INA, I. P., podem ser admitidos licenciaturas ou graus académicos superiores de áreas de educação e formação previstas na CNAEF, desde que funcionalmente afins ou funcionalmente ligadas.

4 - A carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação tem o desenvolvimento e a estrutura remuneratória constantes do anexo i ao presente decreto-lei.”

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 os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências.

Os candidatos na situação B podem afastar, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, a utilização dos respetivos métodos de seleção obrigatórios, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios definidos para os candidatos na situação A (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica), e o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências.

No que concerne à Classificação Final dos candidatos, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri deliberou atribuir as ponderações referidas no quadro seguinte, às classificações obtidas pela aplicação dos diferentes métodos de seleção, conforme as diferentes situações A e B dos candidatos:

Candidatos na situação	Métodos de Seleção	Ponderação na Classificação Final
A	Prova de Conhecimentos (PC)	75%
	Avaliação Psicológica (AP)	Apto ou Não Apto
	Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	25%
B	Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	35%
	Avaliação Curricular (AC)	65%

Deste modo, a classificação final será obtida segundo as seguintes fórmulas:

Candidatos na situação	Classificação Final
A	$CF = 0,75 * PC + 0,25 * EAC$
B	$CF = 0,35 * EAC + 0,65 * AC$

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 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.

Será excluído o candidato que tenha obtido menção classificativa Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, ou valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um nos restantes métodos de seleção, ou, ainda, que não compareça para realização de alguma das provas previstas no método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

(1) 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.

O Júri definiu que a Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, escrita, e cuja duração máxima será de noventa minutos e integrará dois grupos de questões relativas ao enquadramento do posto de trabalho:

Grupo I - Questões teóricas relativas ao enquadramento geral;

Grupo II - Questões teóricas relativas ao enquadramento específico.

De acordo com o disposto no regulamento aprovado em anexo ao Despacho nº 5606/2006, de 9 de março, com a redação dada pelo Despacho n.º 2726/2010, publicado no Diário da República da 2.ª Série, N.º 28 de 10 de fevereiro de 2010, as questões que integram o conteúdo da Prova de Conhecimentos, serão divulgadas aquando da notificação dos candidatos para a realização do respetivo método de seleção. Antes da realização da Prova de Conhecimentos, em ato público, o Júri promoverá o sorteio das questões (conteúdos), que serão divulgados aos candidatos, nos termos do referido diploma.

A Prova de Conhecimentos será elaborada de acordo com a seguinte estrutura e distribuição de valores:

Grupos	Tipo de questões	N.º de questões	Pontuação máxima de cada questão	Total
Grupo I	Escolha múltipla	4 (a sortear de entre 12)	1 valores	4 valores
Grupo II	Escolha múltipla	16 (a sortear de entre 48)	1 valores	16 valores

Ainda no âmbito da Parte Escrita da Prova de Conhecimentos, o Júri identificou a bibliografia a considerar no respetivo enquadramento geral e específico:

Bibliografia para o Enquadramento Geral / Grupo I

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio, Estatutos do IPL, com as alterações aprovadas no anexo ao Despacho n.º 16/2014 de 10 de novembro;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições (RJIES)

Bibliografia para o Enquadramento Específico / Grupo II

- 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;

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Prova de Conhecimentos, que constitui o anexo 1 da presente ata.

(2) Avaliação Psicológica: Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O Júri determinou, ao abrigo do disposto da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º do mesmo diploma, que o método de seleção obrigatório, Avaliação Psicológica, comportará apenas uma fase. O resultado da Avaliação Psicológica é expresso através das menções classificativas finais de Apto ou Não Apto. 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 solicitou o contributo de Maria da Conceição Soares, Psicóloga, Especialista em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações (Certificada pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, da qual é membro, com a Cédula Profissional n.º 3817), em exercício de funções nos Serviços de Ação Social do IPL, para operacionalizar este método de seleção. Com a referida consultoria, o júri considerou que este 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 apresentada:

	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	Relacionamento Interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia.	20%	50%

Originalidade (O)	Atitude Criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas	20%
Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	20%
Estabilidade Emocional (EE)	Capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos	20%
Prudência (P)	Nível de ponderação e capacidade de reflexão	20%

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Avaliação Psicológica, que constitui o Anexo 2 da presente ata, não disponível para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção.

(3) Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O Júri fixou os seguintes parâmetros:

- (1) Habilitações Académicas
- (2) Formação Profissional na área do posto de trabalho
- (3) Experiência Profissional na área do posto de trabalho
- (4) Avaliação de Desempenho

considerando a média aritmética da classificação dos últimos biénios, até ao limite de 3. Relativamente aos candidatos que tenham exercido funções na Administração Pública, mas não possuam avaliação de desempenho num determinado biénio, a classificação considerada nesse biénio será 10 valores. No caso em que os candidatos nunca tenham sido objeto de avaliação de desempenho, este parâmetro não se aplica. A Avaliação Curricular é 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 parâmetros a avaliar, conforme critérios de valoração abaixo apresentados.

Parâmetro	Critérios	Valoração
Habilitações Académicas	Doutoramento nas áreas 48 ou 523 da CNAEF	20
	Mestrado e pós-graduação nas áreas 48 ou 523 da CNAEF	18
	Licenciatura e pós-graduação nas áreas 48 ou 523 da CNAEF	14
	Mestrado nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação superior a 16 valores	17
	Mestrado nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação entre 13 e 16 valores	16
	Mestrado nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação final inferior a 13 valores	15
	Licenciatura nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação superior a 16 valores	13
	Licenciatura nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação entre 13 e 16 valores	12
	Licenciatura nas áreas 48 ou 523 da CNAEF, com classificação final inferior a 13	11
	Habilitação superior em área distinta das áreas 48 ou 523 da CNAEF	10



Formação Profissional na área	Igual ou superior a 140 horas	20
	Igual ou superior a 70 horas e inferior a 140	18
	Igual ou superior a 30 horas e inferior a 70 horas	16
	Igual ou superior a 7 horas e inferior a 30 horas	14
	Inferior a 7 horas	10
	Sem formação profissional	0
Experiência Profissional na área	Igual ou superior a 5 anos	20
	Igual ou superior a 3 anos e menor que 5 anos	18
	Igual ou superior a 2 anos e menor que 3 anos	16
	Igual ou superior a 1 ano e menor que 2 anos	14
	Menor que 1 ano	10
Avaliação de Desempenho <small>(O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em 2 biénios / 2. No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos/biênio)</small>	Biénio avaliado com Excelente	20
	Biénio avaliado com Relevante	16
	Biénio avaliado com Adequado	12
	Biénio avaliado com Insuficiente	6

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular, que constitui o anexo 3 da presente ata.

(4) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Com consultoria da especialista acima referida, no âmbito da operacionalização do método de avaliação psicológica, e tendo em conta o conteúdo dos postos de trabalho a prover, o Júri considerou relevante avaliar em entrevista as seguintes quatro competências: análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade; adaptação e melhoria contínua; e trabalho de equipa e cooperação, conforme constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, para a carreira técnica superior. O Júri deliberou que a avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, conforme grelha classificativa que se segue:

Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na EAC
Análise da Informação e Sentido Crítico	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	30%
Inovação e Qualidade	Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.	30%
Adaptação e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	20%
Trabalho de Equipa e Cooperação	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	20%

Foram aprovadas a Ficha Individual de Registo da Entrevista de Avaliação de Competências e a Ficha Individual de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, que constituem,

respetivamente, os Anexos 4 e 5 da presente ata não disponíveis para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção. Por fim, o Júri aprovou o Aviso de abertura do procedimento concursal, que constitui o Anexo 6 da presente ata e solicitou ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos do IPL, que proceda à sua publicação.

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada e para constar se lavra a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

Assinado por: **VÍTOR JESUS SOUSA DE ALMEIDA**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2024.01.10 11:48:22+00'00"
Certificado por: **Diário da República Eletrónico**
Atributos certificados: **Pró-presidente - Instituto Politécnico de Lisboa**



Vítor Jesus Sousa de Almeida

O Vogal Efetivo

Assinado por: **PEDRO ANTÓNIO MARQUES RIBEIRO**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2024.01.10 15:00:36 +0000



Especialista, Licenciado
Pedro António Marques Ribeiro

O Vogal Efetivo

Assinado por: **VASCO MIGUEL LEITE DA SILVA**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2024.01.10 14:08:13+00'00"



Licenciado
Vasco Miguel Leite da Silva

Anexo 1 - Ficha Individual de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho para a carreira/categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Classificação PT PC:

Grupos	Certo	Errado	Valoração acumulada
Grupo I			
1	1	0	
2	1	0	
3	1	0	
4	1	0	
Grupo II			
1	1	0	
2	1	0	
3	1	0	
4	1	0	
5	1	0	
6	1	0	
7	1	0	
8	1	0	
9	1	0	
10	1	0	
11	1	0	
12	1	0	
13	1	0	
14	1	0	
15	1	0	
16	1	0	
(Classificação em 20)			Classificação

Anexo 3 - Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho para a carreira/categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:	
Data:	Classificação AC:

Parâmetros	Classificação no parâmetro	Justificação da Classificação
1. Habilitações Académicas	10 11 12 13 14 15 16 17 18 20	
2. Formação Profissional na área	0 10 14 16 18 20	
3. Experiência Profissional na área	10 14 16 18 20	
4. Avaliação de Desempenho	6 12 16 20	Média dos biénios, até ao máximo de 2. No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos/biênio
Classificação Global em Escala até 20 $(1+ 2+ 3+ 4)/4$		