



## 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 TÉCNICO SUPERIOR PARA A ÁREA DE GESTÃO ACADÉMICA DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.**

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, 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 Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), para o exercício de funções na Área de Gestão Académica. A reunião realizou-se por videoconferência, sob a presidência da Professora Maria João Simões Escudeiro, Vice-Presidente do IPL. Estiveram presentes os vogais efetivos: Dr<sup>a</sup>. Margarida Matos Eduardo Figueira, Dirigente Intermédia de Grau 2, da Divisão de Gestão Académica da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa e a Mestre Sandra Cristina Pereira Ferreira Neves, Dirigente Intermédio de Grau 2 do Serviço de Gestão Académica e Apoio ao Estudante do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

Por despacho do Presidente do IPL de 21.12.2023, exarado na informação 160/RH de 20 de dezembro de 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 Dr<sup>a</sup>. Margarida Matos Eduardo Figueira.

O Presidente do Júri deu início à reunião como 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.

Situação A) Aos candidatos sem vínculo jurídico de emprego público previamente constituído, aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a executar



atividades diferentes das publicitadas, bem como, aos candidatos com vínculo jurídico de emprego público por tempo determinado ou determinável, os métodos de seleção obrigatórios, como disposto com o nº1 do art. 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a aplicar são os seguintes:

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

Para além dos métodos de seleção obrigatórios em cima identificados e conforme o disposto no art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro o júri decidiu utilizar o seguinte método facultativo:

- c) Entrevista de Avaliação de Competências. (conforme o disposto no nº2, do Art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro)

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 valoração 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 formulário de candidatura, a utilização dos respetivos métodos de seleção obrigatórios, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção definidos para os candidatos na situação A.

No que concerne à Classificação Final dos candidatos, de acordo com os artigos 17.º e 18.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)                   | 70%                               |
|                        | Avaliação Psicológica                         | Apto ou Não Apto                  |
|                        | Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | 30%                               |
| B                      | Avaliação Curricular (AC)                     | 50 %                              |
|                        | Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | 50 %                              |

Deste modo, a Classificação Final (CF) será obtida segundo as seguintes fórmulas:



| Candidatos na situação | Classificação Final     |
|------------------------|-------------------------|
| A                      | $CF = 0,7*PC + 0,3*EAC$ |
| B                      | $CF = 0,5*AC + 0,5*EAC$ |

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 9,5 valores em qualquer um dos 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.

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, e definiu para cada método de seleção os seguintes parâmetros de apreciação e respetivas ponderações.

**(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 versará questões de carácter geral e específico do posto de trabalho.

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. No dia da aplicação do método de seleção, em ato público, o júri promove o sorteio das questões objeto de resposta, nos termos do referido diploma.

A Prova de Conhecimentos terá dois grupos de questões e terá a seguinte estrutura e distribuição de valores, utilizando uma escala de 0 a 20 valores:

| Grupos  | Tipo de questões | N.º de questões          | Pontuação máxima de cada questão | Total     |
|---------|------------------|--------------------------|----------------------------------|-----------|
| Grupo I | Desenvolvimento  | 2 (a sortear de entre 6) | 4 valores                        | 8 valores |



Ambos os grupos abordarão conhecimentos dos enquadramentos geral e específico.

Em seguida o júri avançou para o ponto 2 da ordem de trabalhos, identificando os conteúdos a incluir no enquadramento geral e específico que irão constituir a Prova de Conhecimentos, e a respetiva bibliografia.

#### **Bibliografia para o Enquadramento Geral**

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro - Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### **Bibliografia para o Enquadramento Específico**

- a) Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho;
- b) Decreto-Lei n.º 90/2008, de 30 de maio;
- c) Portaria n.º 181-D/2015, de 19 de junho;
- d) Despacho n.º 4183/2007, de 6 de março;
- e) Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto;
- f) Decreto-Lei n.º 65/2018, 16 de agosto;
- e) Decreto-Lei n.º 66/2018, 16 de agosto;
- g) Lei n.º 23/2006, de 23 de junho;
- h) Decreto-Lei n.º 113/2014, de 16 de julho;
- i) Despacho n.º 9328/2013, 16 de julho;
- j) Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro;
- l) Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro;
- m) Portaria n.º 43/2020, de 14 de fevereiro.

**(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 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 da Técnica Superior Maria da Conceição Guilherme Soares, Psicóloga, em exercício de funções nos Serviços de Ação Social do IPL (que, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, detém formação e experiência em recrutamento e seleção profissional, assim como a especialidade em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações, pela Ordem dos Psicólogos Portugueses), para elaborar a grelha que se apresenta de seguida, a qual contém os parâmetros e ponderações a utilizar no método de seleção,



Avaliação Psicológica. Este método de seleção integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: aptidões e personalidade, especificando-se, para cada uma, os parâmetros a avaliar, considerados 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 |
|----------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|------------------|
| <b>Aptidões</b>      | Compreensão Verbal (CV)          | Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral.                                 | 30%                                  | 50%              |
|                      | Raciocínio lógico (RL)           | Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias. | 25%                                  |                  |
|                      | Atenção (A)                      | Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.                                   | 20%                                  |                  |
|                      | Aptidão Numérica (AN)            | Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.                              | 25%                                  |                  |
|                      | Parâmetros                       | Descrição dos parâmetros   | Ponderação na avaliação da           | Ponderação na AP |
| <b>Personalidade</b> | Responsabilidade (R)             | Grau de envolvimento com as tarefas  | 25%                                  | 50%              |
|                      | Estabilidade Emocional (EE)      | Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse   | 25%                                  |                  |
|                      | 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.                                   | 30%                                  |                  |

A Avaliação Psicológica será realizada nas instalações do IPL, sob a orientação da Técnica Superior acima referida, e com a colaboração de um(a) Dirigente e/ou Técnico(a) Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) dos Serviços da Presidência do IPL. Poderão ainda prestar colaboração psicólogos em exercício de funções no IPL. O número de elementos que participam na Avaliação Psicológica não deverá ser inferior a dois, nem superior a quatro, excetuando se o número de candidatos implicar a utilização de mais do que uma sala de provas em simultâneo.

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 e (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 |
|--|---|-----------|
| <b>Habilitações Académicas (HA)</b>  | Licenciatura e mestrado na área CNAEF 3 ou doutoramento na área CNAEF 3       | 20        |
|  | Licenciatura e pós-graduação na área CNAEF 3                                  | 19        |
|  | Licenciatura, com classificação superior a 16 valores na área CNAEF 3         | 18        |
|  | Licenciatura, com classificação entre 12 valores e 15 valores na área CNAEF 3 | 17        |
|  | Licenciatura, com classificação final inferior a 12 valores na área CNAEF 3   | 16        |
| <b>Formação Profissional na área (FPA)</b>   | 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         |
| <b>Experiência Profissional na área (EPA)</b>  | Igual ou superior a 5 anos  | 20        |
|  | Igual ou superior a 3 anos e menor que 5 anos                                 | 19        |
|  | Igual ou superior a 2 anos e menor que 3 anos                                 | 18        |
|  | Igual ou superior a 1 ano e menor que 2 anos                                  | 16        |
|  | Menor que 1 ano   | 12        |
| <b>Avaliação de Desempenho (AD)</b><br><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  | 8         |

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 a consultoria da especialista 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 EAC as seguintes quatro competências: Orientação para os Resultados, Orientação para o Serviço Público, Análise Crítica e Resolução de Problemas, e Comunicação, conforme constante da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. 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 de média ponderada, conforme grelha classificativa que se segue:

| <b>Competências</b>                             | <b>Descrição</b>   | <b>Ponderação na EAC</b> |
|---|--|--------------------------|
| 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.  | 25%                      |
| 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.   | 25%                      |
| 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. | 25%                      |
| Comunicação (C)                                 | 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.   | 25%                      |

As Entrevistas de Avaliação de Competências serão realizada nas instalações do IPL, sob a responsabilidade da Técnica Superior acima referida, podendo ser conduzidas por esta, assim como por Dirigentes ou Técnico(a) Superiores do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) dos Serviços da Presidência do IPL e/ou de serviços de Recursos Humanos de Unidades Orgânicas do IPL, com formação adequada à aplicação do método. Poderão ainda participar nas entrevistas, elementos do júri do concurso, e/ou psicólogos em exercício de funções no IPL. O número de elementos que conduzem as entrevistas não deverá ser inferior a dois, nem superior a quatro.

Foram aprovados os documentos Critérios de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências, Ficha Individual de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências e Ficha Individual de Registo da Entrevista de Avaliação de Competências, que constituem, respetivamente, os Anexos 4, 5 e 6 da presente ata, que não são 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 7 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.

**A Presidente do Júri**

Assinado por: **MARIA JOÃO SIMÕES ESCUDEIRO**  
Num. de Identificação: 12069934  
Data: 2024.12.19 18:19:28+00'00'  
Certificado por: **Diário da República**  
Atributos certificados: **Vice Presidente - Instituto Politécnico de Lisboa**



CARTÃO DE CIDADÃO

MARIA JOAO SIMOES ESCUDEIRO

**O Vogal Efetivo**

Assinado por: **Margarida Matos Eduardo Figueira**  
Num. de Identificação: 12598059  
Data: 2024.12.19 19:02:20+00'00'

**Margarida Matos Eduardo Figueira**

**O Vogal Efetivo**

Assinado por: **Sandra Cristina Pereira Ferreira Neves**  
Num. de Identificação: 09984252  
Data: 2024.12.19 10:08:16+00'00'

**Sandra Cristina Pereira Ferreira Neves**





### Ficha Individual de Classificação da Prova de Conhecimentos

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

|       |                      |
|-------|----------------------|
| Nome: |                      |
| Data: | Classificação PT PC: |

| Grupos          | Certo | Errado | Valoração acumulada |
|-----------------|-------|--------|---------------------|
| <b>Grupo I</b>  |       |        |                     |
|                 | 4     | 0      |                     |
|                 | 4     | 0      |                     |
| <b>Grupo II</b> |       |        |                     |
| 1               | 2     | 0      |                     |
| 2               | 2     | 0      |                     |
| 3               | 2     | 0      |                     |
| 4               | 2     | 0      |                     |
| 5               | 2     | 0      |                     |
| 6               | 2     | 0      |                     |
| 7               | 2     | 0      |                     |
| 8               | 2     | 0      |                     |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Prova de Conhecimentos</b><br>(Classificação em 20) | <b>Classificação</b> |
|--|----------------------|

**Ficha Individual de Classificação da Avaliação Psicológica**

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Classificação AP:

**1. PROVAS PSICOLÓGICAS****1.1. APTIDÕES**

|   |                    |   |   |   |   |   |             |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Compreensão Verbal (CV) - Capacidade para apreender ideias expressas através da linguagem escrita e oral. | Ponderação<br>0,30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|  |                    |   |   |   |   |   |             |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Raciocínio Lógico (RL)- Capacidade para descobrir a relação causal existente entre factos ou ideias. | Ponderação<br>0,25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|  |                    |   |   |   |   |   |             |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Atenção (A) - Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação. | Ponderação<br>0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|   |                    |   |   |   |   |   |             |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Aptidão Numérica (AN) - Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples. | Ponderação<br>0,25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|   |             |
|---|-------------|
| Aptidões = $2 \times (0,30 \times CV + 0,25 \times RL + 0,20 \times A + 0,25 \times AN)$<br>(Classificação em 10) | Clas. Pond. |
|---|-------------|

**1.2. PERSONALIDADE**

|  |                    |   |   |   |   |   |             |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Responsabilidade (R) – Capacidade para se empenhar fortemente no seu trabalho; integridade e compromisso com a função. | Ponderação<br>0,25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|   |                    |   |   |   |   |   |             |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Estabilidade Emocional (EE) – Capacidade para controlar as emoções, a frustração e gerir conflitos. | Ponderação<br>0,25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|   |                    |   |   |   |   |   |             |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Prudência (P) – Nível de ponderação e capacidade de reflexão. | Ponderação<br>0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|---|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|  |                    |   |   |   |   |   |             |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Relacionamento Interpessoal (RI) – Capacidade para estabelecer relações positivas com os outros. | Ponderação<br>0,30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|-------------|

|   |            |
|---|------------|
| Personalidade = $2 \times (0,25 \times R + 0,25 \times EE + 0,20 \times P + 0,30 \times RI)$<br>(Classificação em 10) | Clas. Pond |
|---|------------|

|   |               |
|---|---------------|
| Avaliação psicológica = Aptidões + Personalidade<br>(Classificação em 20) | Classificação |
|---|---------------|

O(A) Técnico(a) Superior responsável pela aplicação do método

.....

|  |                |
|--|----------------|
| Menção Classificativa da AP                                    | Apto _____     |
| (Nº 2 do artigo 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro) | Não apto _____ |



### Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

|       |                   |
|-------|-------------------|
| Nome: |                   |
| Data: | Classificação AC: |

| Parâmetros                          | Classificação no parâmetro   | Justificação da Classificação |    |    |    |    |    |  |
|-------------------------------------|--|-------------------------------|----|----|----|----|----|--|
| 1. Habilitações Académicas          | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20%;">16</td><td style="width: 20%;">17</td><td style="width: 20%;">18</td><td style="width: 20%;">19</td><td style="width: 20%;">20</td></tr> </table>                               | 16                            | 17 | 18 | 19 | 20 |    |  |
| 16                                  | 17   | 18                            | 19 | 20 |    |    |    |  |
| 2. Formação Profissional na área    | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20%;">0</td><td style="width: 20%;">10</td><td style="width: 20%;">14</td><td style="width: 20%;">16</td><td style="width: 20%;">18</td><td style="width: 20%;">20</td></tr> </table> | 0                             | 10 | 14 | 16 | 18 | 20 |  |
| 0                                   | 10   | 14                            | 16 | 18 | 20 |    |    |  |
| 3. Experiência Profissional na área | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20%;">10</td><td style="width: 20%;">14</td><td style="width: 20%;">16</td><td style="width: 20%;">18</td><td style="width: 20%;">20</td></tr> </table>                               | 10                            | 14 | 16 | 18 | 20 |    |  |
| 10                                  | 14   | 16                            | 18 | 20 |    |    |    |  |
| 4. Avaliação de Desempenho          | Média dos biénios, até ao máximo de 3  |                               |    |    |    |    |    |  |

|  |
|--|
| Classificação Global em Escala até 20, com valoração até às centésimas.<br>HA(25%)+FPA(20%)+EPA(35%)+AD(20%) |
|--|



## Critérios de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

A entrevista incide na avaliação do domínio de quatro competências consideradas essenciais para o bom desempenho nos serviços a contratar, designadamente, e de acordo com o Referencial de Competências para a Administração Pública (Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro):

1. Orientação para os resultados;
2. Orientação para o serviço público;
3. Análise crítica e resolução de problemas;
4. Comunicação.

O nível 3 de exigência do comportamento a cada uma das competências, acima referidas (Anexo II, a que se refere o nº4 do art. 3º da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), será o tomado como referência para a aplicação dos critérios que se discriminam:

### Critérios de Classificação da entrevista

| avaliação | Nível de desempenho para cada competência  |
|-----------|--|
| 1         | <b>Não apresenta conteúdo ou exemplo</b> de situação vivida, no âmbito do parâmetro, ou este é apresentado de forma vaga e /ou imprecisa   |
| 2         | Apresenta conteúdo(s) e/ou exemplo(s) de situação vivida, mas <b>não concretiza ou não indica ações concretas</b> realizadas no âmbito do parâmetro (ou é vago a esse respeito).   |
| 3         | Apresenta conteúdo(s) e/ou exemplo(s) de situação vivida no âmbito do parâmetro, e diz como age, ou já agiu em pelos menos uma das dimensões da competência, <b>sem referir resultados obtidos</b> (ou é vago a esse respeito).  |
| 4         | Apresenta facilmente conteúdo e/ou exemplo(s) de situação vivida no âmbito do parâmetro, e diz como age, ou já agiu, referindo resultados obtidos que proporcionam uma <b>evidência comportamental clara</b> de que domina a competência em pelo uma das dimensões da competência. |
| 5         | Situação descrita acima (para 4 valores), contemplando pelo menos duas das dimensões da competência.   |



## Ficha Individual de Registo da Entrevista de Avaliação de Competências

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome do/a candidato/a: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências \_\_\_\_\_

| Parâmetro  | Registo de desempenho / evidências comportamentais |
|--|--|
| <p><b>1. Orientação para os resultados</b></p> <p><b>Componentes da competência:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Foco nos resultados</li> <li>- Otimização dos recursos</li> <li>- Qualidade</li> </ul> <p>1-N conteúdo ou vago<br/>2-Não exemplifica com ação concreta<br/>3-Não resultado<br/>4-Estratégia + resultado<br/>5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p>   |  |
| <p><b>2. Orientação para o serviço público</b></p> <p><b>Componentes da competência:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ética e valores</li> <li>- Compromisso</li> <li>- Conduta pessoal</li> </ul> <p>1-N conteúdo ou vago<br/>2-Não exemplifica com ação concreta<br/>3-Não resultado<br/>4-Estratégia + resultado<br/>5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p>   |  |
| <p><b>3. Análise crítica e resolução de problemas</b></p> <p><b>Componentes da competência:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recolha e análise de informação</li> <li>- Interpretação e compreensão</li> <li>- Resolução de problemas</li> </ul> <p>1-N conteúdo ou vago<br/>2-Não exemplifica com ação concreta<br/>3-Não resultado<br/>4-Estratégia + resultado<br/>5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p> |  |
| <p><b>4. Comunicação</b></p> <p><b>Componentes da competência:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clareza</li> <li>- Adaptação</li> <li>- Compreensão</li> </ul> <p>1-N conteúdo ou vago<br/>2-Não exemplifica com ação concreta<br/>3-Não resultado<br/>4-Estratégia + resultado<br/>5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p>   |  |

O(A) Técnico(a) Superior responsável pela aplicação do método

**Ficha individual de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências**

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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Classificação AC:

| Parâmetros                                  | Competência e suas componentes   | Classificação no parâmetro                   |   |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|---|
| 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.<br><br>- Foco nos resultados<br>- Otimização dos recursos<br>- Qualidade   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 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.<br><br>- Ética e valores<br>- Compromisso<br>- Conduta pessoal  | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 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.<br><br>- Recolha e análise de informação<br>- Interpretação e compreensão<br>- Resolução de problemas | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 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.<br><br>- Clareza<br>- Adaptação<br>- Compreensão  | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
|   |  | <b>TOTAL (Escala até 20)=</b> $\Sigma$ _____ |   |   |   |   |

O(A) Técnico(a) Superior responsável pela aplicação do método



## **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 Técnico Superior para a Área de Gestão Académica do Instituto Politécnico de Lisboa**

### **Aviso**

Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por despacho de 21.12.2023 do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior, para a área de Gestão Académica do IPL, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa, aprovado para 2024.

1- **Legislação aplicável** — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, e o Código do Procedimento Administrativo.

2- Para os efeitos previstos no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugado com o artigo 24.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e após procedimento prévio, registado com o n.º 8066 a Direção Geral da Administração e do Emprego Público emitiu, a 13.11.2023, a declaração de inexistência de trabalhadores em situação de requalificação, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa. Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e declarou em 10.11.2023, com o ID 3045 a inexistência de reservas de recrutamento centralizado com candidatos com o perfil do posto de trabalho a recrutar.

3- **Âmbito do Recrutamento** – Ao abrigo do disposto do artigo 22.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2024, o presente procedimento concursal não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, contudo, nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 30.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, para efeitos de recrutamento serão observadas as seguintes prioridades:

1.º – Trabalhadores em situação de valorização profissional.

2.º – Restantes candidatos.

4-Local de Trabalho – Serviços da Presidência e Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Lisboa.

5-Caraterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do IPL aprovado para 2024:

Apoiar a Presidência na atividade de gestão académica e de apoio ao estudante, nomeadamente:

Acompanhamento da gestão dos planos curriculares das Escolas;

Planeamento da afetação dos alunos;

Afetação de alunos;

Validação e publicação dos ciclos de estudos propostos pelas Escolas;

Resposta a inquéritos estatísticos da tutela;

Participação em grupos de trabalho para assessoria técnica especializada aos órgãos de gestão do Instituto;

Acompanhamento dos processos de candidatura a título de especialista;

Receção, análise e acompanhamento dos requerimentos de reconhecimento de grau académico;

Apoio a todas as outras tarefas que digam respeito à atividade da área académica;

Atendimento ao público (estudantes, candidatos e docentes).

6- **Competências:**

- **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.

- **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.

- **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.

7- Requisitos de admissão: Conforme disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os seguintes requisitos:

7.1- Requisitos gerais necessários ao exercício de funções públicas, conforme artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei Especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2- Requisitos habilitacionais (artigo 34.º da LTFP):

a) Ser detentor de Licenciatura na área de estudo classificada com o código 3 da CNAEF — Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

7.3- Outros requisitos previstos no artigo 35.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;
- d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

7.4- Nos termos da alínea K) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

8- Requisitos preferenciais:

- Experiência na área da Gestão Académica;
- Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador, preferencialmente na utilização de plataformas de gestão académica.

9- Prazo de entrega das candidaturas – 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso em Diário da República.

10- Formalização da candidatura — a candidatura deverá ser formalizada através da plataforma de recrutamento disponível no sítio institucional do IPL, em <https://recrutamento.app.ipl.pt/>.

10.1- A submissão da candidatura deverá integrar obrigatoriamente os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae atualizado;
- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional;
- c) Cópia do BI ou do Cartão do Cidadão (não é aplicável a exclusão por não apresentação do documento de identificação, mediante apresentação de documento alternativo, comprovativo dos requisitos necessários ao exercício de funções públicas, previstos nas alíneas a) e b) do ponto 7.1 do presente Aviso);
- d) Os candidatos, para além dos elementos indicados no número anterior devem ainda entregar:
  - i) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público de que é titular, a carreira e categoria que detém, a antiguidade na carreira, na categoria e na função pública, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos dois biénios;
  - ii) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste a caracterização das atividades que se





encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, ou, sendo trabalhador em situação de valorização profissional, que por último ocupou.

11- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

11.1- Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, terão de realizar os seguintes métodos de seleção:

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

11.2- Os 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 são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

11.3- Os candidatos referidos no n.º 11.2 podem afastar, mediante indicação no preenchimento do formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos de seleção obrigatórios constantes do n.º 11.1 do presente aviso (cf. n.º 3 do artigo 36.º da LTFP).

12- 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, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

#### **Bibliografia do enquadramento geral:**

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro - Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### **Bibliografia do enquadramento específico:**

- a) Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho;
- b) Decreto-Lei n.º 90/2008, de 30 de maio;
- c) Portaria n.º 181-D/2015, de 19 de junho;
- d) Despacho n.º 4183/2007, de 6 de março;
- e) Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto;
- f) Decreto-Lei n.º 65/2018, 16 de agosto;
- e) Decreto-Lei n.º 66/2018, 16 de agosto;
- g) Lei n.º 23/2006, de 23 de junho;
- h) Decreto-Lei n.º 113/2014, de 16 de julho;
- i) Despacho n.º 9328/2013, 16 de julho;
- j) Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro;
- l) Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro;
- m) Portaria n.º 43/2020, de 14 de fevereiro.

12.1- As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- Candidatos identificados na situação A (ponto nº 11.1 do presente Aviso):

- Prova de Conhecimentos (PC) - 100%
- Avaliação Psicológica (AP) - Apto ou Não Apto;

- Candidatos identificados na situação B (ponto nº 11.2 do presente Aviso):

- Avaliação Curricular (AC) - 70%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 30%;



13- Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 6.º, 22.º e 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

13.1- Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, através de e-mail com recibo de entrega da notificação, através da plataforma de recrutamento.

13.2- Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo, pela forma indicada no número anterior.

13.3- O exercício do direito de participação de interessados deverá ser efetuado através da plataforma de recrutamento e de acordo com as instruções que serão disponibilizadas para o efeito.

13.4- Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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.

13.5- 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.

14- A lista de ordenação final, após homologação será afixada nas instalações do Instituto Politécnico de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicada, por extrato na 2.ª série do Diário da República, conforme disposto no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

15-Constituição do Júri:

Presidente:

- Professora Doutora Maria João Simões Escudeiro, Vice-Presidente do IPL;

Vogais efetivos:

- Dr.ª. Margarida Matos Eduardo Figueira, Dirigente Intermédia de Grau 2 da Divisão de Gestão Académica da ESTeSL;

- Dr.ª. Sandra Cristina Pereira Ferreira Neves, Dirigente Intermédia de Grau 2 do Serviço de Gestão Académica e Apoio ao Estudante do ISEL;

Vogais suplentes:

- Mestre Ana Mafalda de Araújo Oliveira Andrade, Dirigente Intermédia de Grau 2 dos Serviços Académicos da Escola Superior de Comunicação Social;

- Dr.ª. Soraia Isabel dos Lacueva Santos, Técnica Superior, do Gabinete de Gestão Académica dos Serviços da Presidência.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo, Dr.ª. Margarida Matos Eduardo Figueira.

16- Remuneração base de referência — 1385,99€, correspondente à 1.ª posição, nível 16, da tabela remuneratória única.

17-Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março e em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18- Prazo de validade — O procedimento concursal cessa com a ocupação do(s) posto(s) de trabalho colocados a concurso, quando o(s) posto(s) de trabalho não possam ser totalmente ocupados por inexistência de candidatos, ou no fim do prazo de validade da reserva de recrutamento, de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Lisboa, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024 - O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, Professor Doutor Elmano da Fonseca Margato