



ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A ÁREA DE APOIO TÉCNICO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.

Aos vinte e nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, às 14 horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), para o exercício de funções na Área de Apoio Técnico do IPL. A reunião realizou-se, sob a presidência da Professora Maria Carlos da Paixão Sequeira Mourato Annes, Vice-Presidente do IPL. Estiveram presentes os vogais efetivos: o Sr. Nuno Miguel Candeias Serra, Assistente Técnico do Setor de Logística e Mobilidade do Gabinete de Apoio Técnico dos Serviços da Presidência do IPL e o Sr. Ângelo Miguel Silva Ramiro, Assistente Operacional do Setor de Logística e Mobilidade do Gabinete de Apoio Técnico dos Serviços da Presidência do IPL.

Por despacho do Presidente do IPL de 14.03.2025, exarado na informação nº 42/RH de 13 de março de 2025, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do Júri será substituído pelo vogal efetivo Nuno Miguel Candeias Serra.

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) | 60 % |
| | Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | 40 % |

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 | $CF = 0,6*AC + 0,4*EAC$ |

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 caráter 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 que irão abordar conhecimentos dos enquadramentos geral e específico e terá a seguinte estrutura e distribuição de valores, utilizando uma escala de 0 a 20 valores:

- Grupo I – Enquadramento Geral e Específico - Questões de desenvolvimento (3 questões a sortear 1).
- Grupo II – Enquadramento Geral e Específico - Questões de escolha múltipla (27 questões a sortear 9);

A prova será elaborada de acordo com a seguinte estrutura e distribuição de valores, utilizando uma escala de 0 a 20 valores:

| | Características das questões | Nº de questões | Pontuação de cada questão | Total |
|----------|------------------------------|----------------|---------------------------|--------------|
| Grupo I | Desenvolvimento | 3 a sortear 1 | 2,9 valores | 2,9 valores |
| Grupo II | Escolha múltipla | 27 a sortear 9 | 1,9 valores | 17,1 valores |

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.

Enquadramento geral:

a) Lei nº35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Enquadramento específico:

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Aviso nº 13259/2012 publicado na 2ª série do Diário da República nº137, de 17 de julho, alterado pelo anexo ao Anúncio 360/2013 publicado no D.R 2.ª série n.º 221, de 14 de novembro - Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Presidência do IPL;
- c) Despacho nº 8840/2017, publicado na 2ª Série do Diário da República nº 193, de 6 de outubro - Regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho no IPL;
- d) Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, alterado e republicado pelo Anexo IV do Decreto-Lei n.º 102-B/2020, publicado na 1ªsérie do Diário da República, nº238 de de 9 de dezembro, Código da Estrada.

(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 |
|-----------------|-------------------------|---|--------------------------------------|------------------|
| Aptidões | Compreensão Verbal (CV) | Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral. | 40% | |
| | Atenção (A) | Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação. | 30% | 50% |
| | Aptidão Numérica (AN) | Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples. | 30% | |



| | Parâmetros | Descrição dos parâmetros | Ponderação na avaliação da personalidade | Ponderação na AP |
|---------------|----------------------------------|--|--|------------------|
| Personalidade | Responsabilidade (R) | Grau de envolvimento com as tarefas | 20% | |
| | Estabilidade Emocional (EE) | Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas complexos | 20% | |
| | Vitalidade (V) | Energia e ritmo de atividade no desempenho de funções. | 20% | 50% |
| | Prudência (P) | Nível de ponderação e capacidade de reflexão. | 20% | |
| | Relacionamento Interpessoal (RI) | Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia. | 20% | |

A 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 apresentados na Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular (Anexo 3).

(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 o Serviço Público, Orientação para a Colaboração, Orientação para os Resultados, Orientação para a Segurança, 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:

| Competências | Descrição | Ponderação na EAC |
|---|--|--------------------------|
| 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% |
| Orientação para a colaboração (OC) | Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns | 25% |
| 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 a Segurança (OS) | Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. | 25% |

As Entrevistas de Avaliação de Competências serão realizada nas instalações do IPL, por Dirigentes, Técnico(a) Superiores do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) dos Serviços da Presidência do IPL e/ou de serviços de Unidades Orgânicas do IPL, e/ou pela chefia que irá relacionar-se diretamente com o(s) trabalhador(es) do lugar a prover. Pelo menos um dos elementos que realizam as entrevistas deverá ter tido aprovação em formação profissional prévia no âmbito da aplicação do método EAC. 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

Maria Carlos da Paixão Sequeira Mourato Annes

O Vogal Efetivo

Nuno Miguel Candeias Serra

O Vogal Efetivo

Ângelo Miguel Silva Ramiro



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico do Instituto Politécnico de Lisboa.

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

| Grupos | Valoração acumulada | |
|----------|---------------------|--------|
| | Certo | Errado |
| Grupo I | | |
| | 2,9 | 0 |
| Grupo II | | |
| 1 | 1,9 | 0 |
| 2 | 1,9 | 0 |
| 3 | 1,9 | 0 |
| 4 | 1,9 | 0 |
| 5 | 1,9 | 0 |
| 6 | 1,9 | 0 |
| 7 | 1,9 | 0 |
| 8 | 1,9 | 0 |
| 9 | 1,9 | 0 |

| | |
|---|---------------|
| Prova de Conhecimentos (Classificação em 20) | Classificação |
|---|---------------|



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico do Instituto Politécnico de Lisboa.

| | |
|-------|-------------------|
| Nome: | |
| Data: | Classificação AP: |

1. PROVAS PSICOLÓGICAS

1.1. APTIDÕES

| | | | | | | | |
|---|--------------------|---------------|---|---|---|---|-------------|
| Compreensão Verbal (CV) - Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral. | Ponderação 0,40 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| | | Classificação | | | | | |
| Atenção (A) - Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação. | Ponderação 0,30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Aptidão Numérica (AN) - Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples. | Ponderação 0,30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Aptidões = $2 \times (0,40 \times CV + 0,30 \times A + 0,30 \times AN)$ (Classificação em 10) | | | | | | | Clas. Pond. |

1.2. PERSONALIDADE

| | | | | | | | |
|--|--------------------|---------------|---|---|---|---|---------------|
| Responsabilidade (R) – Grau de envolvimento com as tarefas. | Ponderação 0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| | | Classificação | | | | | |
| Estabilidade Emocional (EE) – Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas complexos | Ponderação 0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Prudência (P) – Nível de ponderação e capacidade de reflexão. | Ponderação 0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Relacionamento Interpessoal (RI) – Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia. | Ponderação 0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Vitalidade (V) - Energia e ritmo de atividade no desempenho de funções. | Ponderação 0,20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Clas. Pond. |
| Personalidade = $2 \times (0,20 \times R + 0,20 \times EE + 0,20 \times P + 0,20 \times RI + 0,20 \times V)$ (Classificação em 10) | | | | | | | Clas. Pond. |
| Avaliação psicológica = Aptidões + Personalidade (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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico do Instituto Politécnico de Lisboa.

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

| Item | Classificação | Fundamentação |
|---|---------------|---------------|
| HA - Habilitação Académica - 20 valores <ul style="list-style-type: none"> Titular 12º ano ou equivalente com média superior a 16 - 20 valores Titular 12º ano ou equivalente com média entre 13 a 15 - 16 valores Titular 12º ano ou equivalente com média entre 10 a 12 - 14 valores Titular de habilitação académica inferior ao 12ºAno ou equivalente - 10 valores | | |
| FP - Formação Profissional nos últimos 5 anos na área colocada a concurso - 20 pontos <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 | | |
| EP - Experiência Profissional na área - 20 pontos <ul style="list-style-type: none"> Exercício de uma atividade profissional na área: >= 5 anos - 20 valores Exercício de uma atividade profissional na área: 3 e 4 anos - 18 valores Exercício de uma atividade profissional na área: 2 e 3 anos - 16 valores Exercício de uma atividade profissional na área: 1 e 2 anos - 14 valores Exercício de uma atividade profissional na área: <=1 ano - 10 valores | | |
| AD - Avaliação de Desempenho - 20 Pontos O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em 4 anos / 4 <ul style="list-style-type: none"> Excelência - 20 pontos Relevante - 15 pontos Adequado - 10 pontos Insuficiente - 0 pontos <p>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.</p> | | |

| | |
|--|--|
| Classificação Global em Escala até 20, com valoração até às centésimas: $(HA+FPA+EPA+AD)/4$ | |
|--|--|



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico 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 o Serviço Público;
2. Orientação para a colaboração;
3. Orientação para os resultados;
4. Orientação para a segurança.

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

| valoração | Nível de desempenho para cada competência |
|-----------|--|
| 1 | Não apresenta conteúdo ou exemplo 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 não concretiza ou não indica ações concretas 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, sem referir resultados obtidos (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 evidência comportamental clara 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. |



ant
12
@

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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico 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>1. Orientação para o Serviço Público</p> <p>Componentes da competência: Dimensões: Ética e valores Compromisso Conduta pessoal</p> <p>1- N conteúdo ou vago 2- Não exemplifica com ação concreta 3- Não resultado 4- Estratégia + resultado 5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p> | |
| <p>2. Orientação para a colaboração</p> <p>Componentes da competência: - Relacionamento - Clima de bem-estar - Objetivos comuns</p> <p>1- N conteúdo ou vago 2- Não exemplifica com ação concreta 3- Não resultado 4- Estratégia + resultado 5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p> | |
| <p>3. Orientação para os Resultados</p> <p>Componentes da competência: Dimensões: Foco nos resultados Otimização dos recursos Qualidade</p> <p>1- N conteúdo ou vago 2- Não exemplifica com ação concreta 3- Não resultado 4- Estratégia + resultado 5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p> | |
| <p>4. Orientação para a Segurança</p> <p>Dimensões: Regras e procedimentos Mitigação de riscos Priorização da segurança</p> <p>1- N conteúdo ou vago 2- Não exemplifica com ação concreta 3- Não resultado 4- Estratégia + resultado 5- Estratégia + resultado em pelo menos 2 das componentes da competência</p> | |

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



Handwritten signature and initials

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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico do Instituto Politécnico de Lisboa.

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

| Parâmetros | Competência e suas componentes | Classificação no parâmetro |
|--------------------------------------|---|----------------------------|
| 1. Orientação para o serviço público | <p>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.</p> <p>Dimensões: Ética e valores Compromisso Conduta pessoal</p> | <p>1 2 3 4 5</p> |
| 2. Orientação para a Colaboração | <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p>Dimensões: Relacionamento Clima de bem-estar Objetivos comuns</p> | <p>1 2 3 4 5</p> |
| 3. Orientação para os resultados | <p>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.</p> <p>Dimensões: Foco nos resultados Otimização dos recursos Qualidade</p> | <p>1 2 3 4 5</p> |
| 4. Orientação para a Segurança | <p>Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.</p> <p>Dimensões: Regras e procedimentos Mitigação de riscos Priorização da segurança</p> | <p>1 2 3 4 5</p> |
| TOTAL (Escala até 20)= | | Σ _____ |

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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para a Área de Apoio Técnico 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 meu despacho de 14.03.2025, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Operacional, para a área de Área de Apoio Técnico do IPL, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa, aprovado para 2025.

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 6334 a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) emitiu, a 14.01.2025, a declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa.

3- Conforme o previsto no nº5 do artigo 5º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, foi submetido o formulário "Reservas de Recrutamento", com o ID 21687. A Divisão de Recrutamento e Mobilidade da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, emitiu a 20.01.2025 a informação de que não tendo sido ainda realizado qualquer procedimento concursal centralizado ao abrigo do referido diploma, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado.

4- Âmbito do Recrutamento – Ao abrigo do disposto do artigo 33.º da Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2025), 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.

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

6- Caracterização dos postos de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do IPL aprovado para 2025:

Preparar salas para eventos que o justifiquem e garantir a posterior arrumação dos espaços e respetivos materiais;

Efetuar a distribuição de documentação/correspondência pelos serviços;

Efetuar transporte de material, equipamento e pessoal quando solicitado;

Efetuar deslocações ao exterior;

Preparação de eventos, no que diz respeito à logística dos espaços;

Resposta a solicitações dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Lisboa e das Unidades Orgânicas;

Quaisquer outras tarefas para que seja solicitada relacionada com atividade do setor.

7- 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 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.



- *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 segurança:* Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

8- 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):

Escolaridade Mínima Obrigatória de acordo com os seguintes requisitos de frequência de escolaridade obrigatória e consoante a data de nascimento dos candidatos:

- 4 anos – nascidos antes de 31.12.1966;
- 6 anos – nascidos entre 01.01.1967;
- 9 anos – nascidos a partir de 01.01.1981 / inscritos no 1ºAno do Ensino Básico em 1987/88;
- Inscritos no ano letivo 2009/10, em qualquer dos anos de escolaridade dos 1º ou 2º Ciclos ou no 7ºAno de escolaridade – 12ºAno de escolaridade;
- Para os alunos matriculados no ano letivo 2009/10, no 8ºAno de escolaridade, a escolaridade obrigatória é até aos 15 anos de idade.

7.3 - Requisitos Obrigatórios

Licença de condução válida para automóveis ligeiros

7.4- 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:

- No mínimo 2 anos com licença de condução;
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

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



Handwritten initials and signature

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;

Para além dos métodos de seleção obrigatórios em cima identificados e conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro o júri decidiu utilizar o seguinte método facultativo:

- c) Entrevista de Avaliação de Competências (conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)

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 apenas um grupo de questões relativas ao enquadramento do posto de trabalho, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Enquadramento geral:

b) Lei nº35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Enquadramento específico:

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Aviso nº 13259/2012 publicado na 2ª série do Diário da República nº137, de 17 de julho, alterado pelo anexo ao Anúncio 360/2013 publicado no D.R. 2.ª série n.º 221, de 14 de novembro - Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Presidência do IPL;
- c) Despacho nº 8840/2017, publicado na 2ª Série do Diário da República nº 193, de 6 de outubro - Regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho no IPL;
- d) Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, alterado e republicado pelo Anexo IV do Decreto-Lei n.º 102-B/2020, publicado na 1ªsérie do Diário da República, nº238 de de 9 de dezembro, Código da Estrada.

12.2- 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) - 70%
- Avaliação Psicológica (AP) - Apto ou Não Apto;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 30%

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

- Avaliação Curricular (AC) - 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 40%;

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:

- Profª. Maria Carlos da Paixão Sequeira Mourato Annes, Vice-Presidente do IPL.

Vogais efetivos:

Sr. Nuno Miguel Candeias Serra, Assistente Técnico do Setor de Logística e Mobilidade do Gabinete de Apoio Técnico dos Serviços da Presidência do IPL;

Sr. Ângelo Miguel Silva Ramiro, Assistente Operacional do Setor de Logística e Mobilidade do Gabinete de Apoio Técnico dos Serviços da Presidência do IPL.

Vogais suplentes:

- Dr^a. Vera Mónica Teixeira Gouveia, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do IPL;

- Dr^a. Rute Alexandra Engenheiro Santos Silva, Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do IPL.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vogal Nuno Miguel Candeias Serra.

16- Remuneração base de referência — 878,41€, correspondente à 1.^a posição, nível 5, 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 dos postos de trabalho colocado a concurso, quando o posto de trabalho não possa ser totalmente ocupado por inexistência de candidatos, ou no fim do prazo e 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 2025 - O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, Professor Doutor António José da Cruz Belo