

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

Ao nono dia do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas 13 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de dois especialistas de sistemas e tecnologias de informação para os Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa e para o Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência do Eng.º Vasco Miguel Leite da Silva. Estiveram presentes os vogais, Professora Doutora Cátia Raquel Jesus Vaz e a Professora Doutora Maria Paula de Brito Graça.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um: Definição das fases que comportam os métodos de seleção a serem utilizados no presente procedimento concursal comum, bem como a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Ponto dois: Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia.

Ponto três: Definição dos critérios de desempate.

Relativamente ao **ponto um**, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e uma vez que se trata de um procedimento que não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências.

Os métodos de seleção serão aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do presente procedimento concursal.

Situação A – Aos candidatos sem vínculo 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 relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

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

- Entrevista de Avaliação de Competências (conforme o disposto no nº2, do art.º 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro). A aplicação da Entrevista de Avaliação de Competência, poderá ser aplicada apenas a parte dos candidatos aprovados a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 19º, da mencionada Portaria.

Situação B – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências.

No entanto, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos na situação B podem afastar os métodos de seleção “avaliação curricular” e “entrevista de avaliação de competências”, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos na situação A.

Definiu, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, utilizar a seguinte ponderação:

Candidatos na situação A
 Prova de Conhecimentos (PC) 70%
 Avaliação Psicológica Apto ou Não Apto
 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 30%
 Candidatos na situação B
 Avaliação Curricular (AC) 60 %
 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 40 %

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

- $CF = CF = 0,7*PC + 0,3*EAC$ -----
 Ou -----
- $CF = CF = 0,6*AC + 0,4*EAC$ -----

Em que: -----

CF= Classificação Final; -----

PC= Nota obtida no método de seleção "Prova de conhecimentos"; -----

AP= Menção classificativa de Apto no método de seleção "Avaliação psicológica"; -----

AC= Nota obtida no método de seleção "Avaliação curricular"; -----

EAC= Nota obtida no método de seleção "Entrevista de avaliação de competências". -----

Conforme disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

O método de seleção "avaliação psicológica" é avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ou ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Será considerado excluído o candidato que tenha obtido uma menção classificativa "Não Apto" no método de seleção "avaliação psicológica" ou uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final. -----

Cada método de seleção tem por conseguinte carácter eliminatório e serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a um método de seleção. -----

A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. O júri definiu que a **prova de conhecimentos** será teórica e escrita, tendo uma duração de 90 (noventa) minutos e versará questões de carácter geral e específico do posto de trabalho. -----

Ficou definido que a prova terá três grupos de questões: -----

Grupo I - Questões de escolha múltipla (45 questões a sortear quinze). -----

Grupo II - Questões de desenvolvimento de âmbito específico (três a sortear uma). -----

Grupo III - Questões de desenvolvimento de âmbito geral (três a sortear uma); -----

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

	Caraterísticas das Questões	N.º de Questões	Pontuação de cada questão	Total
Grupo I	Escolha Múltipla	45 a sortear 15	1 valor	15 valores
Grupo II	Questões de desenvolvimento - Âmbito específico	3 a sortear 1	2,5 valores	2,5 valores
Grupo III	Questões de desenvolvimento - Âmbito Geral	3 a sortear 1	2,5 valores	2,5 valores

O júri definiu que no que diz respeito à **avaliação curricular** serão considerados os seguintes fatores: -----

- Habilitação académica em área adequada ao perfil; -----

- Formação profissional, na área posta a concurso; -----
- Experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a preencher; -----
- Avaliação de desempenho nos últimos quatro anos. -----

A ponderação dos diferentes fatores deste método de seleção encontra-se refletida no anexo um. -----

A **avaliação psicológica**, será realizada por entidade competente para o efeito, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido (alínea b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro). -----

Para discussão deste ponto, o júri solicitou o contributo da Dr.ª Mariana Macedo, psicóloga que detém habilitação académica e formação adequadas para operacionalizar este método de seleção, e, em conjunto, definiram as competências a avaliar durante a fase de avaliação psicológica. -----

Desta forma foram definidas as seguintes competências: -----

- Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. -----
- Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----
- Análise crítica e resolução de problemas: Recolher e interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----
- Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

No anexo dois, ficou registada a descrição do método da avaliação psicológica com definição dos instrumentos e técnicas de avaliação a aplicar na Avaliação Psicológica. -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme alínea d) do nº 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O júri deliberou que incidirá nas seguintes dimensões, todas com a mesma ponderação: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Análise crítica e resolução de problemas e Orientação para a colaboração. -----
Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. -----

Em relação ao **ponto dois**, da presente ata o júri deliberou, por unanimidade, que os conteúdos a abordar na prova de conhecimentos serão os seguintes: -----

1. Enquadramento Geral e bibliografia atualizada: -----

- a) Despacho normativo n.º 5/2025, de 10 de abril - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa; -----
- b) Despacho n.º 5452/2021, de 31 de maio - Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa; -----
- c) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES); -----
- d) Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- e) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; -----
- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; -----
- g) Decreto-Lei 88/2023, de 10 de outubro - Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação. -----

2. Enquadramento Específico: -----

- a) Fernando Boavida (2011), Administração de Redes Informáticas, FCA; -----



- b) Feliz Gouveia (2014), Fundamentos de Bases de Dados, FCA; -----
- c) Filipe Portela/Tiago C. Pereira (2023), Introdução à Algoritmia e Programação com Python, FCA; -----
- d) André Zúquete (2021), Segurança em Redes Informáticas, FCA; -----
- e) Nuno Saldanha (2018), Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados, FCA; -----
- f) Ricardo Queirós/Filipe Portela (2020), Desenvolvimento Avançado para a Web, FCA; --
- g) Frederico Tavares (2012), Desenvolvimento de Aplicações em PHP, FCA; -----
- h) José Gouveia/Alberto Magalhães (2019), Hardware – Tecnologias e Soluções, FCA; ----
- i) Linux with Operating System Concepts Richard Fox, 2014; -----
- j) Linux Command Line and Shell Scripting Bible, Richard Blum, Christine Bresnahan, 2008; -----
- k) Windows Server Administration Fundamentals, Crystal Panek, 2019; -----
- l) Linux Administration: The Linux Operating System and Command Line Guide for, Jason Cannon, 2016; -----
- m) Linux Firewalls: Enhancing Security with nftables and Beyond: Enhancing Security with nftables and Beyond (4th Edition), Steve Suehring; Guide to Computer Network Security, Joseph Migga Kizza, 2005; -----
- n) CCNA Routing and Switching Study Guide, Todd Lammle, 2013. -----

Quanto ao ponto três, definição dos critérios de desempate, deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e subsistindo o empate, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: -----

- a) Maior grau académico na área de informática; -----
- b) Maior média final do curso de licenciatura na área de informática; -----
- c) Maior experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho; -----
- d) Maior grau académico noutras áreas académicas; -----
- e) Maior média final do curso de licenciatura noutras áreas académicas; -----
- f) Frequência de ensino superior fora da área de informática; -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Presidente do Júri:

Assinado por: **VASCO MIGUEL LEITE DA SILVA**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2025.10.09 22:10:48+01'00'

Eng.º Vasco Miguel Leite da Silva

A 1.ª Vogal Efetiva:

Assinado por: **CÁTIA RAQUEL JESUS VAZ**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2025.10.09 18:51:40 +0100

Professora Doutora Cátia Raquel Jesus Vaz

A 2.ª Vogal Efetiva:

Assinado por: **Maria Paula de Brito Graça**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2025.10.09 21:52:21+01'00'

Professora Doutora Maria Paula de Brito Graça

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
Habilitação Académica - 20 pontos • Titular de grau de Licenciatura ou superior, na área 48 da CNAEF com média igual ou superior a 16 - 20 pontos • Titular de grau de Licenciatura, na área 48 da CNAEF com média entre 14 a 15 - 15 pontos • Titular de grau de Licenciatura, na área 48 da CNAEF com média entre 10 a 13 - 10 pontos		
Formação profissional, nos últimos 5 anos, na área colocada a concurso — 20 pontos • Mais de 141 horas de formação - 20 pontos • De 71 a 140 horas de formação - 15 pontos • De 7 a 70 horas de formação - 10 pontos • De 0 a 6 horas de formação - 0 pontos		
Experiência Profissional — 20 pontos Exercício de atividade profissional na área: ≥ 5 anos - 20 pontos Exercício de atividade profissional na área: 3 e 4 anos - 18 pontos Exercício de atividade profissional na área: 2 e 3 anos - 16 pontos Exercício de atividade profissional na área: 1 e 2 anos - 14 pontos Exercício de atividade profissional na área: ≤ 1 ano - 10 pontos		
Avaliação de Desempenho - 20 pontos O resultado será obtido pela média das classificações obtidas nos últimos 2 biénios • Excelente — 20 pontos • Relevante/Muito Bom — 15 pontos • Bom - 13 pontos • Adequado/Regular - 10 pontos • Inadequado — 0 pontos No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos / ano		
Soma do total dos fatores (n.º de itens avaliados) /4 Total:		



ANEXO DOIS

Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica deverá ser realizada através de uma abordagem multimétodo, tendo por objetivo avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, referenciadas e implicadas no perfil de competências da função. De acordo com a descrição e análise do Posto de Trabalho, e tendo por base o perfil de competências previamente definido, a Avaliação Psicológica será realizada numa fase, comportando 2 momentos: aplicação de Provas Psicológicas e Entrevista de Avaliação Psicológica.

Cada uma das competências acima referidas será desdobrada em indicadores comportamentais, aptidões e traços de personalidade, que permitam a sua avaliação. Estes indicadores encontram-se discriminados na ficha individual de candidato, que será disponibilizada no final da avaliação às entidades responsáveis, podendo ser apresentada ao próprio candidato com acompanhamento da psicóloga responsável pela avaliação, em sede de audiência de interessados.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Competências centrais

1. **Orientação para os resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
2. **Orientação para a mudança e inovação:** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
3. **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher e interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
4. **Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Competências secundárias

5. **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
6. **Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

PROVAS PSICOLÓGICAS

1) Questionários/inventários de Personalidade e Aptidões

Avaliação de valores centrais do candidato tendo em conta os principais requisitos comportamentais da função para a qual se está a candidatar, definidos no Perfil de Competências do Posto de Trabalho. Fornece um conhecimento sobre a capacidade de adequação do candidato ao posto, e das características que irá, tendencialmente, demonstrar de forma mais saliente durante o exercício das suas funções.

Parâmetros valorizados (aptidões; características de personalidade)

- **Autonomia:** Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade.
- **Abertura a novas ideias:** Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- **Empatia:** Reconhece as necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informação e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.
- **Gestão das emoções:** Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional.
- **Clareza:** Transmite informação simples de forma clara.
- **Clima de bem-estar:** Transmite a sua opinião e revela disponibilidade para ouvir e compreender a opinião dos outros.
- **Relacionamento:** Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.

2) Modos de processamento da informação e capacidade de execução de tarefas

Parâmetros valorizados:

- **Planeamento e organização:** Estabelece objetivos claros; planeia com antecedência atividades e projetos, tendo em conta as possíveis alterações das circunstâncias; identifica e organiza os recursos necessários à realização das tarefas; gere o tempo com eficácia; controla o desempenho tendo em vista o cumprimento de metas e prazos estabelecidos
- **Resolução de problemas:** Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações e identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.
- **Otimização dos recursos:** Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- **Foco nos resultados:** Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- **Compreensão Verbal:** capacidade para compreender e expressar ideias por palavras.
- **Raciocínio lógico:** capacidade para compreender, planejar e solucionar problemas.

ENTREVISTA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Avaliação da existência de competências comportamentais essenciais à função a exercer pelos candidatos. Realizada como complemento às Provas Psicológicas (Testes de Aptidões e Questionários/Inventários de Personalidade), de modo a avaliar indicadores comportamentais centrais ao exercício da função que são mais facilmente manifestados através da entrevista individual.

Parâmetros valorizados (indicadores comportamentais das competências chave):

- **Orientação para os objetivos do serviço:** Motivações e valores alinhados com os objetivos e exigências do serviço.
- **Clareza do discurso:** Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, expressando-se de forma clara e precisa, com exatidão e objetividade.
- **Adaptação da linguagem:** Capacidade de adaptar a linguagem.
- **Iniciativa e Proatividade:** Capacidade de iniciativa na resolução de problemas do dia-a-dia.

Para além destes, serão avaliados outros parâmetros secundários, essenciais à função



Aplicaciones