

ATA NÚMERO SEIS

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

Aos vinte e nove dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, às onze horas, reuniu o Júri, por videoconferência 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 especialistas de sistemas e tecnologias de informação para o exercício de funções nos Serviços nos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa e no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa. A reunião realizou-se por videoconferência, 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.

O Presidente do júri deu início à reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, ponderações e valorações do método de seleção Avaliação Psicológica;
2. Definição dos parâmetros de avaliação e ponderações do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;

Em relação ao primeiro ponto da ordem de trabalhos o júri detetou que na Ata nº1 do presente procedimento concursal, não ficaram devidamente fixados os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção Avaliação Psicológica pelo que o júri definiu esta informação na presente Ata.

Avaliação Psicológica: visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O Júri determinou, ao abrigo do disposto da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º do mesmo diploma, que o método de seleção obrigatório, Avaliação Psicológica, comportará apenas uma fase. O resultado da Avaliação Psicológica é expresso através das menções classificativas finais de Apto ou Não Apto. Serão utilizados instrumentos de avaliação psicológica com comprovada validade e precisão psicométrica, que situam quantitativamente o desempenho de cada candidato, constituindo este o critério de valoração dos parâmetros em apreciação.

O Júri solicitou o contributo de Maria da Conceição Soares, Psicóloga, Especialista em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações (Certificada pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, da qual é membro, com a Cédula Profissional n.º 3817), em exercício de funções nos Serviços de Ação Social do IPL, para operacionalizar este método de seleção. Com a referida consultoria, o júri considerou que este método de seleção integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: aptidões e personalidade. Especificaram-se ainda os parâmetros a avaliar em cada uma dessas dimensões, considerados especialmente relevantes para o desempenho do posto de trabalho, assim como as respetivas ponderações, conforme grelha classificativa abaixo apresentada:

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação das aptidões	Ponderação na AP
Aptidões	Raciocínio lógico (RL)	Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias.	35%	50%
	Aptidão Numérica (AN)	Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.	25%	
	Compreensão Verbal (CV)	Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral.	20%	
	Atenção (A)	Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.	20%	
	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação da personalidade	Ponderação na AP
Personalidade	Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	20%	50%
	Estabilidade Emocional (EE)	Capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos	20%	
	Originalidade (O)	Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas complexos.	20%	
	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%	

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Avaliação Psicológica, que constitui o Anexo 1 da presente ata, não disponível para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção.

O júri avançou para o ponto nº2 da ordem de trabalhos, pelo que definiu os parâmetros de avaliação e as ponderações para as competências identificadas do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Com consultoria da especialista acima referida, no âmbito da operacionalização do método de avaliação psicológica, e tendo em conta o conteúdo dos postos de trabalho a prover, o Júri considerou relevante avaliar em entrevista as seguintes quatro competências: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Análise crítica e resolução de problemas e Orientação para a colaboração, 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 da média ponderada, conforme grelha classificativa que se segue:

Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na EAC
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.	25%
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.	25%
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.	25%
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.	25%

Foram aprovadas a Ficha Individual de Registo da Entrevista de Avaliação de Competências, e a Ficha de Critérios e de Classificação Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, que constituem, respetivamente, os anexos 2 e 3 da presente ata, não disponíveis para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção.

Por fim, o Júri solicitou ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos a publicação da presente Ata na plataforma de recrutamento disponível no sítio institucional do IPL, em <https://recrutamento.app.ipl.pt/>.

Todas as decisões do júri foram tomadas por unanimidade.

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

O Presidente

Assinado por: **Vasco Miguel Leite da Silva**
Num. de identificação: [REDACTED]
Data: 2026.01.29 12:05:46+00'00'

Vasco Miguel Leite da Silva

Os Vogais

Assinado por: **Cátia Raquel Jesus Vaz**
Data: 2026.01.29 12:09:21 +0000
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **pró-presidente - Instituto Politécnico de Lisboa**



Cátia Raquel Jesus Vaz

Assinado por: **Maria Paula de Brito Graça**
Data: 2026.01.29 14:06:29+00'00'



Maria Paula de Brito Graça

Anexo 1 - Ficha Individual de Classificação da Avaliação Psicológica

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 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Classificação AP:

1. PROVAS PSICOLÓGICAS

1.1. APTIDÕES

Raciocínio Lógico (RL) - Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias.	Ponderação 0,35	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Aptidão Numérica (AN) - Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Compreensão Verbal (CV) - Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, tanto em forma escrita como oral.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Atenção (A) - Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Aptidões = $2 \times (0,35 \times RL + 0,25 \times AN + 0,20 \times CV + 0,20 \times A)$ (Classificação em 10)							Clas. Pond.

1.2. PERSONALIDADE

Responsabilidade (R) - Capacidade para empenhar-se fortemente no seu trabalho; integridade e compromisso com a função.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Estabilidade Emocional (EE) - Capacidade para controlar as emoções, a frustração e gerir conflitos.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Originalidade (O) - Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e interesse por problemas	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Prudência (P) - Capacidade para ponderar, refletir e antecipar consequências.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Relacionamento Interpessoal (RI) - Capacidade para estabelecer relações positivas com os outros.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Clas. Pond.
Personalidade = $2 \times (0,2 \times RI + 0,2 \times O + 0,2 \times R + 0,2 \times EE + 0,2 \times P)$ (Classificação em 10)							Clas. Pond.

Provas psicológicas = Aptidões + Personalidade (Classificação em 20)		Classificação
Menção Classificativa da AP (Nº 2 do artigo 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)		Apto _____ Não apto _____

Anexo 4 - Ficha Individual de Registo da Entrevista de Avaliação de Competências

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 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Parâmetro	Registo de desempenho / evidências comportamentais
1. Orientação para Resultados Dimensões da competência: Foco nos resultados Otimização dos recursos Qualidade 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	
2. Orientação para a mudança e inovação Dimensões da competência: Mudança Abertura a novas ideias Soluções 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	
3. Análise crítica e resolução de problemas Dimensões da competência: Recolha e análise de informação Interpretação e compreensão Resolução de problemas 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	
4. Orientação para a colaboração Dimensões da competência: Relacionamento Clima de bem-estar Objetivos comuns 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	

Anexo 5 – Ficha de Critérios e de Classificação Individual da EAC

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 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa

Nome:

Data:

Classificação EAC:

Valores

Parâmetros	Competência e seus domínios	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.	1	2	3	4	5
	Foco nos resultados Otimização dos recursos Qualidade					
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.	1	2	3	4	5
	Mudança Abertura a novas ideias Soluções					
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.	1	2	3	4	5
	Recolha e análise de informação Interpretação e compreensão Resolução de problemas					
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.	1	2	3	4	5
	Relacionamento Clima de bem-estar Objetivos comuns					
		TOTAL (Escala até 20)= Σ _____				

Critério classificação dos parâmetros 1, 2, 3 e 4

- O candidato não apresenta conteúdo ou exemplo de situação vivida**, no âmbito da mobilização da competência em apreciação. Redefine o conceito da competência, diz ser importante, mas não o integra em algo que já tenha feito.
- O candidato apresenta uma resposta parcial**, ou seja, apresenta conteúdo(s) e/ou exemplo(s) de situação vivida, mas **não concretiza, nem indica as estratégias utilizadas e resultados obtidos na situação em que diz ter utilizado a competência em apreciação** (ou é vago a esse respeito). Especifica pouco a sua resposta. Por exemplo, relaciona a competência com uma área funcional do seu trabalho, mas não diz de forma concreta como agiu ou fez para concretizar a ação de refere ter efetuado para ilustrar a competência.
- O candidato apresenta uma resposta ainda parcial**, apresenta conteúdo(s) e/ou exemplo(s) de pelo menos uma situação vivida no âmbito da competência em apreciação, e diz como age, ou já agiu, fornecendo **evidência comportamental** de que é capaz de mobilizar a competência em apreciação. No entanto, não faz referência à qualidade dos resultados obtidos ou é muito vago quanto aos objetivos atingidos.
- O candidato apresenta facilmente conteúdo e/ou exemplo(s) de situação vivida no âmbito do fator, e diz como age, ou agiu, referindo-se claramente a **resultados obtidos** (consequências que promovem automotivação e/ou ajustamento do seu comportamento, ou feedback positivos de outros), que proporcionam uma evidência comportamental clara de que é capaz de mobilizar, com efeitos positivos, a competência em apreciação.
- O candidato apresenta facilmente conteúdo e/ou exemplo(s), de situação vivida no âmbito do fator, diz como age, ou já agiu, referindo **pelo menos dois dos três domínios de exercício da competência acima referidos**.