

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.

Aos três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, às 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto 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 Recursos Humanos do IPL. A reunião realizou-se nas instalações dos Serviços da Presidência do IPL, sob a presidência do Dr. Paulo Jorge Pedrosa da Silva, Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do IPL. Estiveram presentes os vogais efetivos: Dr^a. Sílvia Sousa Alves, Administradora do IPL e a Dra. Ana Maria Oliveira Ferreira, Dirigente Intermédia de Grau 4 do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do IPL.

Por despacho do Presidente do IPL de 29.01.2026, exarado na informação nº 15/RH de 26 de janeiro de 2026, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do Júri será substituído pela vogal efetiva Dr^a. Sílvia Sousa Alves.

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.

A aplicação da Entrevista de Avaliação de Competência, poderá ser aplicada apenas a parte dos candidatos aprovados a convocar por conjuntos sucessivos 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.

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 %

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:

O candidato pode consultar a legislação e a regulamentação apresentadas na bibliografia.

Grupos	Tipo de questões	N.º de questões	Pontuação máxima de cada questão	Total
Grupo I	Escolha múltipla	4 (a sortear de entre 12)	2,5 valores	10 valores
Grupo II	Desenvolvimento	2 (a sortear de entre 6)	5 valores	10 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.

Enquadramento geral:

- a) Despacho Normativo n.º 5/2025, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 71 de 10 de abril - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Decreto-Lei n.º 4/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 4 de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 223 de 16 de novembro - Estabelece um regime transitório de simplificação de procedimentos administrativos e altera o Código do Procedimento Administrativo.

Enquadramento específico:

- a) Lei n.º 35/2014, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 117 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (versão atualizada);
- b) Decreto-Lei n.º 207/2009, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 168 de 31 de agosto – Alteração ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (versão atualizada);
- c) Despacho n.º 15508/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200 de 14 de outubro, alterado pelo despacho n.º 10380/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 157 de 17 de agosto – Regulamento de Avaliação e Desempenho e do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do Instituto Politécnico de Lisboa.
- d) Despacho n.º 9596/2017, publicado na 2ª série do Diário da República, n.º 210 de 31 de outubro de 2017 – Regulamento de Prestação de Serviço dos Docentes do Instituto Politécnico de Lisboa;
- e) Regulamento n.º 467/2009, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 229 de 25 de novembro de 2009 – Regulamento de contratação do pessoal docente, especialmente contratado e monitores, ao abrigo do artigo 8º do ECPDESP do Instituto Politécnico de Lisboa.

- f) Portaria nº 233/2022, publicado na 2ª Série do Diário da República nº175, de 9 de setembro – Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
- g) Despacho nº 1979/2010, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº19, de 28 de janeiro – Regulamento dos concursos para a contratação de pessoal da carreira docente do Instituto Politécnico de Lisboa;
- h) Lei nº 2/2004, publicada na 1ª série do Diário da República, nº 12 de 15 de janeiro de 2004 – Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do estado (versão atualizada);
- i) Lei nº 66-B/2007, publicada na 1ª Série do Diário da República, nº 250 de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP (versão atualizada).

(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.	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 personalidade	Ponderação na AP
Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	25%	
Estabilidade Emocional (EE)	Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e	25%	
Prudência (P)	Nível de ponderação e capacidade de reflexão.	25%	
Relacionamento interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes	25%	
Personalidade			50%

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
Habilitações Acadmicas (HA)	Licenciatura ou grau superior nas áreas CNAEF 31, 34, 38 e 76	20
	Licenciatura e ps-graduação nas áreas CNAEF 31, 34, 38 e 76	19
	Licenciatura, com classificação final superior ou igual a 14 valores nas áreas CNAEF 31, 34, 38 e 76	18
	Licenciatura, com classificação final inferior ou igual a 13 valores nas áreas CNAEF 31, 34, 38 e 76	16
Formação Profissional na área, nos últimos 3 anos	Igual ou superior a 90 horas	20
	Igual ou superior a 50 horas e inferior a 90 horas	18
	Igual ou superior a 20 horas e inferior a 50 horas	16
	Inferior ou igual a 19 horas	14
	Sem formação profissional	0
Experiência Profissional na rea (EPA)	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
Avaliação de Desempenho (AD) <small>(O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em 2 dois ciclos avaliativos/2. No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 12 pontos/binio)</small>	Ciclos avaliativos com reconhecimento Excelente	20
	Ciclos avaliativos com classificação igual ou superior a 4	18
	Ciclos avaliativos com classificação igual ou superior a 3,5 e inferior a 4	16
	Ciclos avaliativos com classificação igual ou superior a 3 e inferior a 3,5	12
	Ciclos avaliativos com classificação inferior a 3	0

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 Serviço Público, Análise Crítica e Resolução de Problemas, e Comunicação, conforme constante da Portaria n.é 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 Serviço Público (OSP)	Atuar de acordo com os valores e princípios ticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	25%
Orientação para os resultados (OR)	Focar a aão 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%



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, ou membros do júri 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.

Todas as deliberações 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 do Júri

Assinado por: **PAULO JORGE PEDROSA DA SILVA**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2026.02.18 12:36:18+00'00'

Paulo Jorge Pedrosa da Silva

Os Vogais Efetivos

Assinado por: **Sílvia Isabel Rosa de Sousa Alves**
Data: 2026.02.16 17:39:21+00'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Administradora do IPL - Instituto
Politécnico de Lisboa**

Assinado por: **Ana Maria Oliveira Ferreira**



Sílvia Sousa Alves

Ana Maria Oliveira Ferreira



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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Lisboa.

Nome:

Data:

Classificação PT PC:

Grupos	Certo	Errado	Valoração acumulada
Grupo I			
	2,50	0	
	2,50	0	
	2,50	0	
	2,50	0	
Grupo II			
	5	0	
	5	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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos 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 0,30	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Raciocínio Lógico (RL)- Capacidade para descobrir a relação causal existente entre factos ou ideias.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Atenção (A) - Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.	Ponderação 0,20	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Aptidão Numérica (AN) - Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Aptidões = 2 x (0,30xCV+ 0,25xRL+0,20xA+0,25xAN) (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 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Estabilidade Emocional (EE) – Capacidade para controlar as emoções, a frustração e gerir conflitos.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Prudência (P) – Nível de ponderação e capacidade de reflexão.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Relacionamento Interpessoal (RI) – Capacidade para estabelecer relações positivas com os outros.	Ponderação 0,25	1	2	3	4	5	Classificação	Clas. Pond.
Personalidade = 2 x (0,25xR+0,25xEE+0,25xP+0,25xRI) (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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Lisboa.

Nome:

Data:

Classificação AC:

Parâmetros	Classificação no parâmetro					Justificação da Classificação
1. Habilitações Académicas.	16	18	19	20		
2. Formação Profissional na área, nos últimos 3 anos.	0	14	16	18	20	
3. Experiência Profissional na área.	12	16	18	19	20	
4. Avaliação de Desempenho	0	12	16	18	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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos 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 os resultados;
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

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.



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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Lisboa.

Nome do/a candidato/a: _____ Data: ____ / ____ / ____

Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências _____

Parâmetro	Registo de desempenho / evidências comportamentais
1. Orientação para o serviço público Componentes da competência: <ul style="list-style-type: none">- Ética e valores- Compromisso- Conduta pessoal 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 os resultados Componentes da competência: <ul style="list-style-type: none">- 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	
3. Análise crítica e resolução de problemas Componentes da competência: <ul style="list-style-type: none">- 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. Comunicação Componentes da competência: <ul style="list-style-type: none">- Clareza- Adaptação- Compreensão 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	

O(A) Técnico(a) Superior/Membro do Júri/Psicólogo(a) 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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Lisboa.

Nome:

Data:

Classificação AC:

Parâmetros	Competência e suas componentes	Classificação no parâmetro				
1. 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. - Ética e valores - Compromisso - Conduta pessoal	1	2	3	4	5
2. 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. - Foco nos resultados - Otimização dos recursos - Qualidade	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. - Recolha e análise de informação - Interpretação e compreensão - 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. - Clareza - Adaptação - Compreensão	1	2	3	4	5
TOTAL (Escala até 20)=		Σ	_____			

O(A) Técnico(a) Superior/Membro do Júri/Psicólogo(a) 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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Recursos Humanos 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 29.01.2026, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior, para a área de Recursos Humanos do IPL, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa, aprovado para 2026.

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 32081 a Direção Geral da Administração e do Emprego Público emitiu, a 26.01.2026, a declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil adequado ao exercício das funções identificadas como necessárias para o 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 23.01.2026, com o ID 8711 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 26.º da Lei n.º 73-A/2025, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2026), 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- Caracterização dos postos de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do IPL aprovado para 2026:

Conferir os lançamentos de processamento de vencimentos, nomeadamente a assiduidade, horas extraordinárias, ajudas de custo e reembolso de cuidados de saúde, etc.;

Organização e acompanhamento dos processos recrutamento e seleção, incluindo processos de mobilidade interna;

Validar as alterações de posições remuneratórias;

Elaboração dos mapas da conta de gerência relativos à área de RH;

Colaboração na elaboração das propostas de Orçamento de funcionamento do Instituto, nos aspetos que dizem respeito aos recursos humanos;

Elaboração de mapas legais, tais como o Balanço Social, IEESP, SIOE, RAD, etc.

Emissão e elaboração de listagens estatísticas sobre recursos humanos;

Colaboração no Planeamento da formação dos colaboradores (elaboração do plano anual de formação e respetivo Relatório Anual);

Apoio administrativo aos processos de eleição dos membros de órgãos internos no Instituto (representante do pessoal na Comissão Paritária, Conselho de Avaliação, etc);

Controlo das alterações de posição remuneratória;

Utilização de ferramentas informáticas de gestão de recursos humanos;

Quaisquer outras tarefas para que seja solicitado no âmbito da atividade do setor.

6- 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;

- *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;

- *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.

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:

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

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

Ser detentor de Licenciatura ou grau superior académico classificados com os Cód. 31, 34, 38 e 76 das áreas de formação da CNAEF - Classificação nacional de Áreas de Educação e Formação.

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

- Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- 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;
- Trabalhadores integrados em outras carreiras;
- 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:

Cursos de Formação na área de gestão de RH na AP;

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.

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 ciclos avaliativos;
 - 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).

11.4 - A Entrevista de Avaliação de Competências poderá ser aplicada apenas aos candidatos que tenham obtido aprovação nos métodos anteriores, sendo convocados por conjuntos sucessivos e 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 artigo 19.º, da mencionada Portaria.

12- O Júri definiu que a Prova de Conhecimentos será de consulta e 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:

Enquadramento geral:

- a) Despacho Normativo n.º 5/2025, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 71 de 10 de abril - Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;

b) Decreto-Lei n.º 4/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 4 de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 223 de 16 de novembro - Estabelece um regime transitório de simplificação de procedimentos administrativos e altera o Código do Procedimento Administrativo.

Enquadramento específico:

- a) Lei n.º 35/2014, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 117 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (versão atualizada);
- b) Decreto-Lei n.º 207/2009, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 168 de 31 de agosto – Alteração ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (versão atualizada);
- c) Despacho n.º 15508/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200 de 14 de outubro, alterado pelo despacho n.º 10380/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 157 de 17 de agosto – Regulamento de Avaliação e Desempenho e do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do Instituto Politécnico de Lisboa.
- d) Despacho n.º 9596/2017, publicado na 2ª série do Diário da República, n.º 210 de 31 de outubro de 2017 – Regulamento de Prestação de Serviço dos Docentes do Instituto Politécnico de Lisboa;
- e) Regulamento n.º 467/2009, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 229 de 25 de novembro de 2009 – Regulamento de contratação do pessoal docente, especialmente contratado e monitores, ao abrigo do artigo 8º do ECPDESP do Instituto Politécnico de Lisboa.
- f) Portaria n.º 233/2022, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 175, de 9 de setembro – Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
- g) Despacho n.º 1979/2010, publicado na 2ª Série do Diário da República, n.º 19, de 28 de janeiro – Regulamento dos concursos para a contratação de pessoal da carreira docente do Instituto Politécnico de Lisboa;
- h) Lei n.º 2/2004, publicada na 1ª série do Diário da República, n.º 12 de 15 de janeiro de 2004 – Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do estado (versão atualizada);
- i) Lei n.º 66-B/2007, publicada na 1ª Série do Diário da República, n.º 250 de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP (versão atualizada).

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

- Candidatos identificados na situação A (ponto n.º 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 n.º 11.2 do presente Aviso):

- Avaliação Curricular (AC) - 50%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 50%;

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:

- Dr. Paulo Jorge Pedrosa da Silva, Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa.

Vogais efetivos:

- Drª. Sílvia Sousa Alves, Administradora do IPL;

- Drª. Ana Maria Oliveira Ferreira, Dirigente Intermédia de Grau 4 do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa;

Vogais suplentes:

- Drª. Vera Mónica Teixeira Gouveia, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos SP do IPL;

- Drª. Joaquina Fátima Valentim Nunes Madeira, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos SP do IPL.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pela vogal Drª. Sílvia Sousa Alves.

16- Remuneração base de referência — 1499,15€, 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 posto 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 fevereiro de 2026 - O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, Professor Doutor António José da Cruz Belo.