

-----ATA Nº 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 O SERVIÇO DE GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA -----

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior para o Serviço de Gestão de Infraestruturas e Equipamentos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência da Eng.ª Clara Luísa Soares Rodrigues Ferreira. Estiveram presentes os vogais, Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento e Professora Doutora Carla Solange Pires Correia Viveiros. -----

A reunião teve como 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. -----

Ponto três: Definição dos critérios de desempate. -----

Relativamente ao **ponto um**, o júri estabeleceu que os métodos de seleção obrigatórios são os definidos 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, a saber: prova de conhecimentos e avaliação psicológica ou avaliação curricular e 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. -----

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 obrigatórios a aplicar, aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. -----

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 Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita no requerimento de candidatura, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos. -----

Definiu, de acordo com o n.º 2 do artigo 5º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, utilizar a seguinte ponderação: -----

Prova de conhecimentos – 100%

e

ou

Avaliação curricular – 60%

E

nt
dy
e

Deste modo a classificação final será:

- $CF = 1,00 * PC + Apto AP$
- Ou
- $CF = 0,6 * AC + 0,4 * EAC$

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".

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 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 um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica e 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 (18 questões a sortear seis).

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	18 a sortear 6	2 valores	12 valores
Grupo II	Questões de desenvolvimento - Âmbito específico	3 a sortear 1	4 valores	4 valores
Grupo III	Questões de desenvolvimento - Âmbito Geral	3 a sortear 1	4 valores	4 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. Catarina Teixeira, psicóloga do ISEL, para operacionalizar este método de seleção e em conjunto definirem as competências a avaliar durante a fase de avaliação psicológica. -----

Desta forma foram definidas as seguintes competências centrais: 1 - Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. 2 - Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. 3 - Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa e 4 - Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

Competências secundárias: 5 - Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica e 6 - Análise de informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

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: -----

1 - Iniciativa e autonomia. -----

Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

Trabalho de equipa e cooperação. -----

Planeamento e organização. -----

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: -----

a) Código do Procedimento Administrativo; -----

b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

c) Código do Trabalho; -----

d) Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior; -----

e) Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa; -----

f) Estatutos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa; -----

g) Regulamento Orgânico dos Serviços do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa. -----

2. Enquadramento Específico:

- a) Regulamento de Licenças para Instalações Elétricas;
- b) Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão;
- c) Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica;
- d) Regulamento de Segurança de Instalações Coletivas de Edifícios e Entradas;
- e) Instalações elétricas em estabelecimentos de restauração e bebidas;
- f) Declaração de conformidade dos produtos e equipamentos elétricos;
- g) Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios;
- h) Segurança, Conservação e Manutenção de Elevadores;
- i) Segurança contra Incêndio em Edifícios;
- j) Fiscalização e Direção de Obras;
- k) Código de Contratos Públicos.

A legislação necessária à preparação dos temas será a seguinte:

1. Enquadramento Geral na sua redação atual:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro – RJIES;
- Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio — Estatutos do IPL;
- Despacho n.º 5452/2021, de 31 de maio - Estatutos do ISEL;
- Despacho n.º 323/2022, de 10 de janeiro (Regulamento Orgânico dos Serviços do ISEL).

2. Enquadramento Específico na sua redação atual:

- Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (Portaria nº 1532/2008, de 29 de dezembro);
- Regras técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (Portaria nº 949-A/2006, de 11 de setembro);
- Manual ITED (Prescrições e Especificações Técnicas das Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios);
- Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Revisão de preços das empreitadas de obras públicas (Decreto-Lei nº 6/2004, de 6 de janeiro);
- Portaria nº 255/2023, de 7 de agosto - projeto de execução, Instruções para a elaboração de projetos de obras públicas, classificação de obras por categorias projeto de Execução;
- Decreto-Lei nº 101/2007, de 02 de abril - Simplifica o licenciamento de instalações elétricas, quer de serviço público quer de serviço particular;
- Normas a observar na elaboração dos projetos das instalações elétricas de serviço particular (Decreto-Lei nº 517/80, de 31 outubro);
- Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (Decreto-Lei nº 220/2008, de 12 de novembro);
- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão (Decreto Regulamentar nº 90/84, de 26 de dezembro).

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;



b) Maior média final do curso de licenciatura na área; -----

c) Maior grau académico noutras áreas de formação. -----

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

O Presidente do Júri:


Eng.ª Clara Luísa Soares Rodrigues Ferreira

O 1.º Vogal Efetivo:


Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento

O 2.º Vogal Efetivo:


Professora Doutora Carla Solange Pires Correia Viveiros

ANEXO UM

Ficha de Registo da Avaliação Curricular

Item	Classificação	Fundamentação
<p>Habilitações académicas - – Máximo de 3 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doutoramento ou Mestrado em área adequada ao perfil – 3 pontos • Licenciatura Pré - Bolonha em área adequada ao perfil – 2 pontos • Licenciatura Pós - Bolonha em área adequada ao perfil – 1 ponto 		
<p>Formação Profissional, na área posta a concurso – Máximo de 6 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pós-graduação na área – 6 pontos • Mais de 271 horas de formação – 5 pontos • De 201 a 270 horas de formação – 4 pontos • De 121 a 200 horas de formação – 3 pontos • De 61 a 120 horas de formação – 2 pontos • De 1 a 60 horas de formação – 1 ponto 		
<p>Experiência Profissional – Máximo de 8 pontos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercício de uma atividade profissional na área com 10 e mais anos – 8 pontos. • Exercício de uma atividade profissional na área de 7 a 9 anos – 6 pontos. • Exercício de uma atividade profissional na área de 4 a 6 anos – 5 pontos. • Exercício de uma atividade profissional na área de 1 a 3 anos – 3 pontos. • Exercício de uma atividade profissional na área com menos de 1 ano – 1 ponto 		
<p>Avaliação de Desempenho dos últimos 4 anos - 3 Pontos</p> <p>O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em 4 anos / 4</p> <p>Excelência – 3 pontos</p> <p>Relevante – 2 pontos</p> <p>Adequado – 1 ponto</p> <p>Inadequado – 0 ponto</p> <p>No caso de não ter avaliação de desempenho é atribuído 1 ponto/ano</p>		
Total		

af
Lr
e

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 3 momentos: aplicação de Provas Psicológicas, Entrevista de Avaliação Psicológica, Dinâmica Grupal.

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. Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 2. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- 3. Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- 4. Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

1. **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica
2. **Análise de informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Tendo em conta o Perfil de Competências definido, serão aplicados os seguintes instrumentos e técnicas de avaliação:

PROVAS PSICOLÓGICAS

1) Questionários/inventários de Personalidade e Valores

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 (valores):

- **Decisão:** implicação pessoal em processos de tomada de decisão. Capacidade para se envolver nas diferentes áreas da sua atividade.
- **Método:** características de organização, estrutura e planeamento.
- **Variedade:** valorização de situações diversificadas, adaptando-se a um trabalho com tarefas variadas.
- **Pensamento prático:** orientação para atividades e soluções práticas, valorizando a utilidade imediata das suas ações.

Parâmetros valorizados (personalidade):

- **Vitalidade:** desempenho das funções e atividades com ritmo e níveis elevados de energia.
- **Responsabilidade:** capacidade e grau de implicação com as tarefas propostas.
- **Sociabilidade:** capacidade de estabelecer vínculos e relações e de induzir as respostas desejáveis e adaptativas no contexto laboral.
- **Estabilidade emocional:** capacidade para gerir emoções e controlar comportamentos desadequados.

- Relacionamento interpessoal: nível de flexibilidade e adaptação relativamente a diferentes pontos de vista e cenários. Capacidade de empatizar com colegas/superiores no contexto das relações laborais.
- Originalidade: Atitude criativa e orientação para a busca de soluções originais para problemas do dia-a-dia.

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 e Valores), 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):

- Prontidão e disponibilidade: Envolvimento ativo nas atividades associadas ao serviço e abertura à realização das tarefas solicitadas, sem se restringir apenas a tarefas pré-definidas.
- Orientação para os objetivos do serviço: Motivações e valores alinhados com os objetivos e exigências do serviço
- Gestão de conflitos: capacidade para resolver com correção potenciais tensões ou conflitos, utilizando estratégias baseadas no respeito pelos outros.
- Gestão de tempo e cumprimento de prazos: capacidade de gestão das horas de trabalho em função das prioridades e prazos definidos, a fim de cumprir os objetivos propostos de forma eficaz e eficiente.
- Flexibilidade: capacidade de ajustamento às diferentes tarefas propostas e abertura a tarefas fora da sua zona de mestria.

DINÂMICA DE GRUPO

Dinâmica de Grupo

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 e Valores) e à entrevista individual, de modo a avaliar

indicadores comportamentais centrais ao exercício da função que são mais facilmente manifestados através de uma dinâmica entre os vários candidatos. Esta só poderá ser realizada se o número de candidatos variar entre 4 e 7, aproximadamente.

Parâmetros valorizados (indicadores comportamentais das competências chave):

- **Iniciativa:** capacidade de se chegar à frente e trazer soluções para os problemas identificados.
- **Proatividade:** capacidade de atuar de modo proativo no seu dia a dia profissional, de ter iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- **Respeito pelas regras do serviço:** Seguimento das diretrizes e regras do serviço.
- **Cooperação:** capacidade para desempenhar um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- **Trabalho de equipa:** Capacidade de integrar equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- **Estabelecimento de prioridades e orientação para objetivos:** capacidade de identificar as tarefas prioritárias para intervenção num determinado contexto e momento.
- **Sentido Crítico:** Capacidade de refletir criticamente sobre informações relativas ao serviço e de tomar decisões refletidas com base nas mesmas.