

## ATA N.º 1

**do Júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de Técnico Superior**

### **Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Património e Aprovisionamento**

Aos oito dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, reuniu no Gabinete 16, piso 3, Bloco Serviços, o Júri designado por despacho de 20 de dezembro de 2024, do Senhor Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, constituído por Carla Sofia Sampaio Orfão, Coordenadora da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa, a qual presidiu, Ana Rita da Fonseca Bértolo, Coordenadora do Núcleo de Património e Aprovisionamento da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa, como 1.º vogal efetivo e Orlanda Cristina Ramos Timas, Técnica Superior do Núcleo de Contabilidade da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa, como 2.º vogal efetivo, no âmbito do procedimento concursal comum, tendente ao recrutamento de **um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior** do Mapa de Pessoal do ISCSP-ULisboa, para a **Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Património e Aprovisionamento**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aberta a sessão, o Júri iniciou reunião com a definição da ordem de trabalhos:

1. Definição dos requisitos de admissão;
2. Definição dos termos e as condições de avaliação das candidaturas, nomeadamente os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, de acordo com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da referida Portaria n.º 233/2022.
3. Elaboração do Aviso Texto Integral e do Aviso Extrato

#### **1. Definição dos requisitos de admissão**

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Como requisito específico: estar habilitado com Licenciatura não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

#### **2. Definição dos termos e as condições de avaliação das candidaturas, nomeadamente os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, de acordo com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da referida Portaria n.º 233/2022.**

Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são:

1. Métodos de seleção e valorização a utilizar são:
  - 1.1. Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:
    - a) **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função,

com uma ponderação de **70%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá as seguintes condições:

- i. Será um teste escrito, de realização individual, com questões de escolha múltipla, com recurso a consulta de material próprio em formato físico, com a duração de 75 minutos, com 15 minutos de tolerância;
- ii. As questões incidirão sobre os temas constantes do Anexo I à presente Ata;
- iii. Para a sua realização os candidatos deverão ser portadores de documento de identificação pessoal válido, sob pena de não poderem realizar a prova, devendo comparecer na sala 15 minutos antes da hora de início da prova, não sendo admitida a entrada após o início da mesma.

b) **Avaliação Psicológica (AP)**, a realizar por entidade especializada, destinada a avaliar se as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos são adequadas ao exercício da função. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

c) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função com uma ponderação de **30%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom, Bom Menos, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12, 8 e 4 valores.

Para uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por forma a fazer melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos, o Júri deliberou que será aplicado aos candidatos admitidos, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

1.2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado:

a) **Avaliação curricular (AC)**, incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa. Com uma ponderação de **60%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A sua classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- i. **Habilitação Académica (HA)** — neste parâmetro será ponderada a habilitação académica, onde se pondera a titularidade de nível académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma:
  - HA superior à exigida: 20 pontos;
  - HA com média final superior a 17 valores: 16 pontos;
  - HA com média final entre 13 e 16 valores, inclusive: 13 pontos;
  - HA com média final igual ou inferior a 12 valores, inclusive: 10 pontos.
- ii. **Formação Profissional (FP)** – neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e seminários relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra. Sempre que do respetivo

certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Só serão considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes, realizadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

FP superior a 100 horas: 20 pontos;

FP entre 70 horas e 99 horas: 16 pontos;

FP entre 35 horas e 69 horas: 12 pontos;

FP inferior a 35 horas: 10 pontos;

Sem formação profissional: 0 pontos.

- iii. Experiência profissional (EP) – neste parâmetro será avaliado o exercício de funções que se considera contribuírem especialmente para o aumento da experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, mediante a entrega de documento comprovativo discriminativo do conteúdo funcional desenvolvido, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

EP superior a 6 anos em Instituição de Ensino Superior: 20 pontos;

EP entre 3 anos e 6 anos em Instituição de Ensino Superior: 18 pontos;

EP entre 1 ano e 3 anos em Instituição de Ensino Superior: 16 pontos;

EP superior a 6 anos: 14 pontos;

EP entre 3 anos e 6 anos: 12 pontos;

EP entre 1 ano e 3 anos: 10 pontos;

EP inferior a 1 ano: 0 pontos.

- iv. Avaliação de Desempenho (AD) – este parâmetro incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, de acordo com o seguinte:

AD relevante com reconhecimento de mérito: 20 pontos;

AD relevante: 16 pontos;

AD adequado: 12 pontos;

AD inadequado: 0 pontos.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 pontos, desde que devidamente justificado o motivo que determinou a ausência da mesma.

- v. A nota final da avaliação curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

- a) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com uma ponderação de **40%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom, Bom Menos, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Os candidatos que reunirem as condições referidas n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podem afastar os métodos legalmente previstos declarando no ponto 6 do formulário de candidatura, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham

uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

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 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do Júri.

### **3. Elaboração do Aviso Texto Integral e do Aviso Extrato**

Os avisos de abertura do procedimento encontram-se em anexo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do Júri.

#### **O Júri**

**Presidente**

**1.º Vogal**

**2.º Vogal**

---

Carla Orfão

---

Ana Rita Bértolo

---

Orlanda Timas

## **ANEXO I**

### **Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimentos - Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de Técnico Superior Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Património e Aprovisionamento**

#### **I — Geral:**

Constituição da República Portuguesa: artigo 1.º ao artigo 107.º.

#### **II — Atividade Administrativa:**

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes);

#### **III — Ensino Superior/Universidade de Lisboa:**

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, com as alterações vigentes);

Código de Conduta e Boas Práticas (Despacho Reitoral n.º 6441/2015, de 27 de maio, publicado no D.R., 2.ª série n.º 111 de 9 de junho, com a alteração constante da Declaração de Retificação n.º 650/2015, publicada no D.R., 2.ª série n.º 148 de 31 de julho);

Estatutos do ISCSP, homologados pelo Despacho n.º 1631/2022 do Reitor da Universidade de Lisboa, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro, alterados pelo Despacho n.º 996/2024 do Reitor da Universidade de Lisboa, publicado no D.R., 2ª série, n.º 18, de 25 de janeiro.

#### **IV — Legislação Específica**

Lei de Bases da contabilidade pública (Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro);

Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, com as alterações vigentes);

Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas designadamente PCM e NCP's (Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro, com as alterações vigentes);

Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017 de 31 de agosto, com as alterações vigentes);

Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014; Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro);

Portaria n.º 318-B/2023, de 25 de outubro;

Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e respetivas atualizações);

Lei que regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública (Lei n.º 96/2015 de 17 de agosto);

Resolução do Tribunal de Contas n.º 3/2022-PG, publicada no D.R., 2.ª série, n.º 70, de 8 de abril;

Política de Privacidade do ISCSP (<https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/institucional/docentes/legislacao-e-regulamentacao/privacidade>).