

SR.

KX

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, da Divisão dos Serviços Financeiros

Ata 1

A seis de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, conforme caracterização constante do mapa de pessoal, autorizado por despacho de 9 de abril de 2026 proferido pelo então Presidente do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, Professor Doutor João Luís Correia Duque.

O presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e demais legislação aplicável em vigor.

Estiveram presentes na reunião, o Presidente João Paulo Tomé Calado, Administrador do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa e os vogais Katia Manuela de Freitas Xavier, Chefe de Divisão dos Serviços Financeiros e Sílvia Martins Ribeiro, Coordenadora dos Serviços Financeiros.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Definição dos requisitos de admissão**
- 2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método**
- 3. Elaboração do Edital**

1. Definição dos requisitos de admissão

1.1. Requisitos Gerais: Ser detentor, até ao termo do prazo para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;

SR.
KX
S

- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

1.2. Habilitações literárias: Titularidade de Licenciatura em Contabilidade, Gestão, Fiscalidade ou Economia, adequadas ao conteúdo funcional do posto de trabalho ou, quando aplicável, do respetivo reconhecimento de grau académico ou diploma estrangeiro de ensino superior, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método

2.1. Métodos de seleção a utilizar:

2.1.1. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem -se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função. A prova será feita com consulta e terá a duração de 90 minutos.

Avaliação Psicológica (AP): a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



- 2.1.2.** Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham desempenhado por último funções idênticas às do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, salvo se os candidatos os afastarem mediante declaração escrita: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- 2.1.3.** São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.
- A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

2.2. Valoração dos Métodos de seleção:

- 2.2.1.** Na **Prova de Conhecimentos (PC)** é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- 2.2.2.** A **Avaliação Psicológica (AP)**, realizada nos termos da legislação aplicável e da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo valorada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”. Os candidatos que obtenham a menção de “Não Apto” serão excluídos do procedimento concursal;

SR
SO
KX

2.2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar;

2.2.4. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência profissional (EP)** e **Avaliação do Desempenho (AD)**, relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua classificação determinada de acordo com os critérios definidos na alínea e).

a) **Habilitação Académica (HA)**, neste parâmetro será avaliada a habilitação académica detida pelo candidato ou, quando aplicável, o respetivo reconhecimento de grau académico ou diploma estrangeiro de ensino superior, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual, ponderando-se cumulativamente o grau académico obtido e a respetiva adequação às funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos do presente critério, consideram-se áreas académicas diretamente relacionadas com o posto de trabalho as áreas de Contabilidade, Gestão, Fiscalidade ou Economia.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

- i. Licenciatura exigida para admissão ao procedimento concursal, em área não diretamente relacionada com o posto de trabalho – 10 valores;
- ii. Mestrado em área não diretamente relacionada com o posto de trabalho – 12 valores;
- iii. Doutoramento em área não diretamente relacionada com o posto de trabalho – 14 valores;
- iv. Licenciatura em área diretamente relacionada com o posto de trabalho – 15 valores;
- v. Mestrado em área diretamente relacionada com o posto de trabalho – 18 valores;



vi. Doutoramento em área diretamente relacionada com o posto de trabalho – 20 valores.

- b) **Formação Profissional (FP)** - neste parâmetro serão apenas consideradas as ações de formação diretamente relacionadas com a área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal, desde que se encontrem devidamente comprovadas documentalmente ou declaradas sob compromisso de honra, e cuja atualidade se encontre demonstrada.

A Formação Profissional (FP) será avaliada com base no número total de horas de formação consideradas relevantes pelo júri, frequentadas nos últimos cinco anos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = 0,04 \times N$$

em que:

N corresponde ao número total de horas de formação consideradas relevantes pelo júri nos últimos cinco anos.

Consideram-se relevantes as ações de formação que incidam sobre a área funcional objeto do procedimento concursal ou que contribuam para o adequado desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

A pontuação máxima a atribuir é de 20 valores.

- c) **Experiência profissional (EP)** - com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

O fator **Experiência Profissional (EP)** é constituído por dois subfactores: **Experiência específica em funções relevantes (F)** e **Tempo de experiência profissional relevante (T)** – 20%.

- i) **Experiência específica em funções relevantes (F) – 80%**

Será avaliada a experiência efetiva do candidato no exercício de funções que contribuam especialmente para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, valorizando-se a experiência comprovada nas seguintes áreas:

- Contabilidade orçamental e patrimonial;
- Contabilidade orçamental, incluindo acompanhamento e controlo da

execução orçamental;

- Aplicação do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
- Utilização de ferramentas informáticas de apoio à gestão administrativa, financeira e contabilística;
- Utilização da língua inglesa em contexto profissional.

A pontuação do subfactor F resulta do apuramento do número de áreas em que o candidato demonstra experiência comprovada de desempenho efetivo, **sendo atribuída a seguinte classificação:**

Número de áreas com experiência comprovada	Pontuação (F)
1	4 valores
2	8 valores
3	12 valores
4	16 valores
5	20 valores

ii) Tempo de experiência profissional relevante (T) – 20%

A experiência profissional será igualmente valorizada em função do tempo de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, **sendo atribuída a seguinte classificação:**

Tempo de experiência profissional relevante	Pontuação (T)
≤ 1 ano	8 valores
> 1 ano e ≤ 5 anos	12 valores
> 5 anos e ≤ 10 anos	16 valores
> 10 anos	20 valores

Sempre que existam períodos de experiência correspondentes a diferentes

SR.
[Handwritten signature]
KX

funções ou carreiras, o valor de **T** corresponderá à média aritmética simples das classificações atribuídas aos respetivos períodos de desempenho efetivo.

Classificação final da Experiência Profissional

A classificação final do fator **Experiência Profissional (EP)**, expressa na escala de 0 a 20 valores, resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (F \times 80\%) + (T \times 20\%)$$

em que:

- **F** corresponde à classificação obtida no subfactor “**Experiência específica em funções relevantes**”;
- **T** corresponde à classificação obtida no subfactor “**Tempo de experiência profissional relevante**”.

A **nota final** é expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

- d) A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período (não superior a três avaliações) em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação será considerada na sua expressão quantitativa e convertida para a escala de 0 a 20 valores, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), na sua redação atual.

A conversão para a escala de 0 a 20 valores será efetuada através da seguinte fórmula:

$$AD = (AvDesmp - 1) \times 5$$

em que:

AvDesmp = Avaliação de Desempenho obtida no âmbito do SIADAP

- e) A classificação da **Avaliação Curricular (AC)**, resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 5\%)$$

em que:

- **HA** – Habilitação Académica;

SR.
SO
KX
Z

- **FP** – Formação Profissional;
- **EP** – Experiência Profissional;
- **AD** – Avaliação de Desempenho.

O resultado final é expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3. Classificação final

A classificação final (**CF**) dos candidatos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resulta da aplicação das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicáveis:

a) Candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAV):

A **Classificação Final (CF)** resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

em que:

PC – Prova de Conhecimentos;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

AP - A Avaliação Psicológica (AP) é avaliada através das menções classificativas previstas na legislação aplicável, assumindo carácter eliminatório nas fases do procedimento em que seja aplicada.

b) Candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A **Classificação Final (CF)** resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

em que:

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

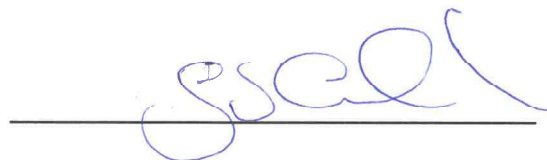
3. Elaboração do Edital

O Edital de abertura do procedimento concursal encontra-se em anexo.

Para constar, lavrou-se a presente ata, que vai ser assinada pelo Presidente do Júri e pelos Vogais.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

Presidente do Júri



João Paulo Tomé Calado

1º Vogal



Kátia Manuela de Freitas Xavier

2º Vogal



Sílvia Martins Ribeiro