

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Superior Técnico (IST), para o Núcleo de Design de Produtos Digitais (NDPD) da Área de Desenvolvimento e Web Design (ADWD), aberto por despacho do Presidente do IST de 06 de maio de 2025.

O júri foi constituído por Alexandre Paulo Lourenço Francisco, Vice-Presidente do IST para as Tecnologias Digitais e Professor Catedrático do IST e Presidente do Júri, por Rafael Filipe dos Santos Montoito, Coordenador do NDPD e primeiro vogal, e por Catarina Alexandra Pereira Cepeda, Coordenadora da ADWD e segundo vogal.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos métodos de seleção a utilizar;
2. Sistema de classificação final;
3. Elaboração do aviso de abertura do concurso.

1. Métodos de seleção

Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria).

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhes serão aplicáveis os métodos referidos no parágrafo anterior.

1.1 - Classificação e ponderação da Prova de Conhecimentos

A Prova de conhecimentos é constituída por uma Prova Escrita (PE) e por uma Prova Oral (PO), seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,60 \times PE) + (0,40 \times PO)$$

A prova escrita é eliminatória, ou seja, caso o/a candidato/a não obtenha aprovação na prova escrita de 9,5 valores, já não fará a prova oral.

1.2 – Estrutura da Prova

A prova escrita é sem consulta, com duração de 75 minutos, é composta por duas partes, uma parte de escolha múltipla e uma parte de desenvolvimento. A parte de escolha múltipla é composta por 10 perguntas de escolha múltipla, sendo que:

- cada resposta certa é valorada com 1 valor;
- cada resposta errada desconta 0,25 valores;
- cada resposta não respondida não é valorada.

A parte de desenvolvimento é composta por 4 perguntas de desenvolvimento. Cada resposta pode ser valorada em até 2,5 valores. Além do conteúdo das respostas serão avaliados a capacidade de raciocínio e de comunicação, o uso adequado da língua Portuguesa ou Inglesa, e a estrutura do texto e eventuais diagramas.

A prova oral com duração de 30 minutos, visa avaliar, designadamente, os conhecimentos do candidato sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, a capacidade de crítica, de argumentação e de exposição.

1.3 – Programa e bibliografia

O júri elaborou o programa da prova de conhecimentos, identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia que considera necessária para a sua preparação, para inclusão no aviso de abertura do concurso. Estes elementos surgem, respetivamente, nos anexos 1 e 2 da minuta daquele e fazem parte integrante da presente ata, para todos os efeitos.

2. Classificação Final

A Classificação Final (CF) do procedimento concursal, na escala entre 0 e 20 valores, corresponderá à soma das classificações obtidas nos métodos aplicados a cada candidato, ponderada de acordo com os pesos indicados, sendo expressa por uma das seguintes fórmulas:

$$CF = PC * AP \text{ ou } CF = (0,75*AC) + (0,25*EAC)$$

Onde AP = 1 para candidatos que sejam considerados aptos pela AP e AP = 0 caso contrário.

Os candidatos serão ordenados por ordem decrescente da classificação obtida, a qual será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os que obtenham uma CF inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria.

3. Aviso de abertura

Tendo em conta as deliberações tomadas e atrás descritas, o júri elaborou a minuta para o aviso de abertura do concurso, que se apresenta em anexo 3 a esta ata e dela faz parte integrante, para todos os efeitos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada por todos os presentes.

O Júri,

Alexandre Paulo Lourenço Francisco
Presidente

Rafael Filipe dos Santos Montoito
Vogal

Catarina Alexandra Pereira Cepeda
Vogal

ANEXO 1

Temas a abordar na prova de conhecimentos

- 1) Conhecimentos sobre desenvolvimento de estratégia de conteúdo;
- 2) Domínio de metodologias e processos de design;
- 3) Domínio de metodologias de pesquisa e análise no âmbito da experiência de utilizador;
- 4) Conhecimentos desenvolvimento de Design systems;
- 5) Domínio de princípios de Design;
- 6) Domínio de conceitos de Acessibilidade Digital
- 7) Domínio básico das linguagens de programação HTML e CSS;
- 8) Domínio de ferramentas de wireframing, prototipagem e edição de imagem, nomeadamente:
 - a) Figma;
 - b) Photoshop.

ANEXO 2

Bibliografia para a prova de conhecimentos

- About Face: The Essentials of Interaction Design, Alan Cooper, Robert Reimann, David Cronin, Christopher Noessel, 2014
- Andrew, Rachel, Get Ready for CSS Grid Layout — A Book Apart
- Cederholm, Dan, Sass for Web Designers — A Book Apart
- Goodwin, Kim, Designing for the Digital Age: How to Create Human-Centered Products and Services, 2009
- Hall, Erika, Just Enough Research — A Book Apart
- Hughes, Alex, Brands that Speak: The Comprehensive Guide for Creating an Unmistakable Brand Voice
- Jelh, Scott, Responsible Responsive Design — A Book Apart
- Kholmatova, Alla, Design Systems — Smashing Magazine
- Keith, Jeremy e Andrew, Rachel, HTML5 For Web Designers — A Book Apart
- Kissane, Erin, The Elements of Content Strategy — A Book Apart
- Marquis, Lisa Maria, Everyday Information Architecture — A Book Apart
- Meyer, Eric A, e Weyl, Estelle, CSS: The Definitive Guide : Visual Presentation for the Web — O'Reilly Media
- Marcotte, Ethan, Responsive Web Design — A Book Apart
- Norman, Don, The Design of Everyday Things: Revised and Expanded Edition, 2013
- Pickering, Heydon, Inclusive Design Patterns — Smashing Magazine
- Perez-Cruz, Yesenia, Expressive Design Systems — A Book Apart
- <https://www.uxbooth.com/articles/complete-beginners-guide-to-content-strategy/>
- <https://designsprintkit.withgoogle.com/>
- <https://www.designcouncil.org.uk/our-resources/the-double-diamond/>
- ARIA Authoring Practices Guide - <https://www.w3.org/WAI/ARIA/apg/>

ANEXO 3

AVISO

Procedimento concursal para o preenchimento de 01 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do IST, para o Núcleo de Design de Produtos Digitais da Área de Desenvolvimento e Web Design – (03TA2025)

Nos termos do disposto na subalínea ii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Presidente do Instituto Superior Técnico, de 06 de maio de 2025, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado através de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de 01 (um) posto de trabalho no Mapa de Pessoal do Instituto Superior Técnico da carreira e categoria de Técnico Superior, para o Núcleo de Design de Produtos Digitais, da Área de Desenvolvimento e Web Design

Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento de Estado para 2025 (doravante designada por LOE 2025), e a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua redação atual (diploma que aprovou a tabela remuneratória única).

Para os efeitos previstos no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) emitiu, a 24 de março de 2025, 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 os efeitos do estipulado no artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, tendo sido efetuada consulta à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) enquanto entidade de recrutamento centralizado, a qual declarou, a 25 de março de 2025, não tendo sido ainda realizado qualquer procedimento concursal centralizado ao abrigo do referido diploma, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado.

O presente processo assume a forma de procedimento concursal comum, constituindo-se reserva de recrutamento no organismo para todos os candidatos aprovados e não contratados, válida pelo prazo de 18 meses, nos termos dos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

1. Local de trabalho: Instituto Superior Técnico, Polo da Alameda (Avenida Rovisco Pais, 1049-001 Lisboa), Polo de Oeiras (Av. Prof. Doutor Aníbal Cavaco Silva, 2744-016 Porto Salvo) ou Polo de Loures (Estrada Nacional 10, 2695-066 Bobadela).

2. Caracterização do posto de trabalho: Um posto de trabalho a ocupar na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado para 2025. As funções a desempenhar incluem atividades de natureza consultiva, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de índole técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Compreendem ainda a elaboração, de forma autónoma ou em grupo, de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, bem como a execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. As funções são exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, podendo incluir a representação do órgão ou serviço em matérias da respectiva especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores, designadamente:

- Desenho e desenvolvimento de design systems;
- Desenho e desenvolvimento de aplicações (web e móveis) e websites;
- Desenvolvimento de soluções gráficas para materiais de comunicação;

3. Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado terá em conta o preceituado artigo 38.º da LTFP e obedecerá ao disposto no artigo 33.º da LOE 2025. A posição remuneratória de referência é a 1.ª da carreira de Técnico Superior, correspondente ao nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única, sendo a remuneração base máxima a propor, no âmbito da negociação, durante o ano de 2025, de 1.442,57 € (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos).

4. Requisitos de admissão

4.1 Requisitos gerais

São requisitos de admissão necessários à constituição do vínculo de emprego público os constantes do n.º 1 do artigo 17.º da LTFP, sob pena de exclusão do procedimento:

- i) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

- ii) Ter 18 anos de idade completos;
- iii) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- iv) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- v) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

4.2 Requisitos habilitacionais: é exigido licenciatura, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Licenciatura ou superior numa das áreas Digital Experience Design, Design de Comunicação, Design de Interação ou similar.

4.3 Requisitos preferenciais: Bons conhecimentos no desenho e desenvolvimento de interfaces para websites e aplicações web e aplicações móveis; experiência no desenvolvimento de materiais de comunicação; bons conhecimentos de Front-end. (HTML, CSS e SCSS); bons conhecimentos de User Experience (UX); domínio das ferramentas: Figma, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, GitLab e Request Tracker.

5. Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria.

6. O presente recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido e, ainda, de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo, certo ou incerto, ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, conforme despacho do Reitor da Universidade de Lisboa, de 08 de maio de 2024, de acordo com o disposto na alínea h) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria.

7. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite de apresentação das candidaturas.

8. Prazo e forma para apresentação das candidaturas

8.1 Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso, nos termos do artigo 12.º da Portaria.

8.2 Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas exclusivamente por via eletrónica para o endereço próprio referente à presente oferta indicado na página internet da Direção de Recursos Humanos do Instituto Superior Técnico <https://drh.tecnico.ulisboa.pt/tecnicos-e-administrativos/recrutamento/>, mediante o preenchimento e upload do formulário de candidatura aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 89, de 08 de maio de 2009, e o envio dos anexos nele referidos.

O formulário está disponível na página eletrónica:

http://drh.tecnico.ulisboa.pt/files/sites/45/r6_v3_formulario_procedimento_concursal.dot

8.3 Documentação adicional: O formulário, devidamente datado e assinado, deverá ser acompanhado, de:

- a) Fotocópia simples e legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado, quando ao candidato seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, nos termos previstos no ponto 9.2;
- c) No caso de ter vínculo de emprego público, declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público que detém, a categoria e posição remuneratória detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública;
- d) No caso de ter vínculo de emprego público, declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada e autenticada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa.

8.4 Aos candidatos que exerçam funções no IST não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. Aqueles documentos serão solicitados oficiosamente pelo júri ao serviço competente.

8.5 O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

8.6 As falsas declarações serão denunciadas ao Ministério Público e punidas nos termos da lei.

9. Métodos de seleção

9.1 Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.

9.2 Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhes serão aplicáveis os métodos referidos no n.º 9.1.

9.3 Conforme estipulado nos n.os 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, considerando-se não aprovados no procedimento os candidatos que sejam não aprovados em qualquer um dos métodos ou fases.

9.4 Nos termos do n.º 4 do artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, uma vez que a sua aplicação, num único momento, implicaria um custo desnecessário para o IST, dada a natureza onerosa da aplicação da avaliação psicológica, além de colocar problemas de ordem logística, que podem ser evitados através de uma aplicação faseada dos métodos, por força do carácter eliminatório de cada um deles.

10. Valoração e critérios dos métodos de seleção

10.1 Prova de Conhecimentos

A Prova de conhecimentos é constituída por uma Prova Escrita (PE) e por uma Prova Oral (PO), seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,60 * PE) + (0,40 * PO)$$

A prova escrita é eliminatória, ou seja, caso o/a candidato/a não obtenha aprovação na prova escrita de 9,5 valores, já não fará a prova oral.

10.2 Estrutura da Prova

A prova escrita é sem consulta, com duração de 75 minutos, é composta por duas partes, uma parte de escolha múltipla e uma parte de desenvolvimento. A parte de escolha múltipla é composta por 10 perguntas de escolha múltipla, sendo que:

- cada resposta certa é valorada com 1 valor;
- cada resposta errada desconta 0,25 valores;
- cada resposta não respondida não é valorada.

A parte de desenvolvimento é composta por 4 perguntas de desenvolvimento. Cada resposta pode ser valorada em até 2,5 valores. Além do conteúdo das respostas serão avaliados a capacidade de raciocínio e de comunicação, o uso adequado da língua Portuguesa ou Inglesa, e a estrutura do texto e eventuais diagramas.

A prova oral com duração de 30 minutos, visa avaliar, designadamente, os conhecimentos do candidato sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, a capacidade de crítica, de argumentação e de exposição.

10.3 Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será realizado preferencialmente pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela referida entidade, por entidade especializada. Este método será avaliado através das menções classificativas Apto e Não Apto, obedecendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

10.4 Avaliação Curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 75% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)$$

10.4.1 Habilitação Académica (HA)

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação exigida é a licenciatura ou grau académico superior; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior.

A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte, tendo em conta o nível de escolaridade obtido:

Habilitação de grau académico de Doutoramento - 20 Valores

Habilitação de grau académico de Mestrado - 16 Valores

Habilitação ao nível de Licenciatura e curso que não confira grau académico (pós-graduação) na mesma área da licenciatura - 14 Valores

Habilitação ao nível de Licenciatura ou equivalente - 10 Valores

10.4.2 – Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade dos postos de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.

A avaliação da adequação da formação profissional adquirida à área funcional dos lugares postos a concurso será feita em face da Formação Profissional concreta apresentada, tendo em consideração o conteúdo funcional dos postos de trabalho.

Para cada ação de formação será atribuído um índice de relevância entre 0 e 1, de acordo com a seguinte escala:

- com forte relevância para o desempenho das funções – 1,0
- com relevância apreciável para o desempenho das funções – 0,6
- com relevância marginal para o desempenho das funções – 0,1
- sem relevância para o desempenho das funções – 0,0

10.4.3 Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência na área de atividade de design de produtos digitais, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento, em particular nas seguintes tarefas:

- a) Desenho e desenvolvimento de interfaces para websites, aplicações web e aplicações móveis;
- b) Front-end. (HTML, CSS e SCSS);
- c) Desenvolvimento de materiais de comunicação para redes sociais;
- d) User Experience (UX);
- e) Utilização das ferramentas: Figma, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, GitLab e Request Tracker.

Cada item de (a) a (e) será classificado de 0 a 20 valores, de acordo com o número de anos de experiência de trabalho na rubrica correspondente, devidamente comprovada conforme descrito na alínea d) do n.º 8.3 da descrição do procedimento da oferta publicitada na Bolsa de Emprego Público:

- Menos de 1 ano: 0 valores;
- 1 a 2 anos: 5 valores;
- 3 a 5 anos: 10 valores;
- 6 a 9 anos: 15 valores;
- 10 anos ou mais: 20 valores.

A classificação global da Experiência Profissional (EP) será determinada pela média aritmética das classificações obtidas em cada um dos itens de (a) a (e).

10.4.4 Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho

a ocupar, resultando a classificação da média aritmética do(s) ano(s) considerado(s), transformada proporcionalmente para a escala de 0 a 20.

Em obediência ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

10.5 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação é feita conforme definido nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria. A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 25% na avaliação final.

A Entrevista de Avaliação de Competências irá incidir sobre as seguintes competências e respetivos comportamentos:

2 Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

3 Orientação para a mudança e inovação

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

4 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

5 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

10.6 Classificação Final (CF)

A Classificação Final do procedimento concursal, na escala entre 0 e 20 valores, corresponderá à soma das classificações obtidas nos três métodos aplicados a cada candidato, ponderada de acordo com os pesos indicados, sendo expressa por uma das seguintes fórmulas:

$$CF = PC * AP \text{ ou } CF = (0,75*AC) + (0,25*EAC)$$

Onde AP = 1 para candidatos que sejam considerados aptos pela AP e AP = 0 caso contrário.

Os candidatos serão ordenados por ordem decrescente da classificação obtida, a qual será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os que obtenham uma nota final inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria.

11. Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado nos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, através de correio eletrónico, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

12. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local, para realização do(s) método(s) de seleção, por correio eletrónico, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

13. A publicitação dos resultados obtidos em cada fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas vitrinas e página eletrónica da DRH do IST. Os candidatos aprovados na primeira fase são convocados para a fase seguinte através de notificação, pela forma prevista nos pontos anteriores.

14. À lista de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação do(s) método(s) de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. A referida lista, após homologação, é disponibilizada nas vitrinas e página eletrónica da DRH do IST, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

15. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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.

16. Quotas de emprego: de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos nesta situação devem declarar no formulário de candidatura em local próprio, para além dos meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

17. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicitado na 2.ª Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio, e na página eletrónica da DRH.

Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos encontra-se disponível para consulta em:
<http://drh.tecnico.ulisboa.pt/tecnicos-e-administrativos/recrutamento/>.

18. Composição do Júri:

Presidente:

Alexandre Paulo Lourenço Francisco, Vice-Presidente do IST para as Tecnologias Digitais e Professor Catedrático do IST;

Vogais efetivos:

Rafael Filipe dos Santos Montoito, Coordenador do Núcleo de Design de Produtos Digitais o qual substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Catarina Alexandra Pereira Cepeda, Coordenadora da Área de Desenvolvimento e Web Design.

Vogais suplentes:

Luís Eugénio Marques Moreira Pires da Cruz, Diretor da Direção de Aplicações Sistemas de Informação;

João Paulo Marques Reis, Coordenador do Núcleo de Desenvolvimento e Operações.

O Administrador do IST, Nuno Alexandre de Brito Pedroso

ANEXO 1

*** Igual ao anexo 1 da ata**

ANEXO 2

*** Igual ao anexo 2 da ata**

ANEXO 3

Exemplo de Ficha de cotação individual						
Identificação do/a avaliado/a:				Nome do candidato		
N.º de competências a avaliar: 4				Posto de trabalho:		Técnico Superior
	Comportamentos					
Competência	1	2	3	Total	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
Competência 1	0	0	0	0	Insuficiente	0,00
Competência 2	1	0	0	1	Suficiente	10,00
Competência 3	1	1	0	2	Bom	15,00
Competência 4	1	1	1	3	Muito Bom	20,00
				RESULTADO		
				AValiação Final Quantitativa		
				11,25		

Exemplo de Entrevista de avaliação de competências - Nome do candidato

Perfil de competências	Comportamentos associados	Fundamentos
(nível 1 - Essenciais)		Fundamentação "excerto do discurso do candidato"
Competência 1		
Competência 2		
Competência 3		
Competência 4		