AVISO

Procedimento concursal para o preenchimento de 25 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para diversas áreas do mapa de pessoal do IST (07TA2025)

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 (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Presidente do Instituto Superior Técnico, de 05 de maio de 2025, se encontra procedimento concursal comum destinado à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mediante contrato de trabalho em funções públicas, com vista ao preenchimento de 25 (vinte e cinco) postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Instituto Superior Técnico, para a carreira e categoria de técnico superior, nas áreas de atividade de Gestão Geral, Assessoria à Gestão, Secretariado de Apoio ao Ensino e Investigação, Gestão Académica, Gestão Financeira e de Projetos, Gestão de Recursos Humanos, Relações com o Exterior, Apoio Geral e Apoio Social e a Estudantes.

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 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 05 de maio 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 os postos de trabalho em causa.

Para efeitos do estipulado no artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, tendo sido realizada consulta à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), enquanto entidade de recrutamento centralizado, a qual, em 17 de abril de 2025, informou que, na sequência da realização de um procedimento de oferta de colocação, promovido no âmbito do recrutamento centralizado e publicitado pelo Instituto Superior Técnico no respetivo portal, não foi possível suprir as necessidades identificadas e que após o término do referido procedimento, foi autorizada a abertura de Procedimento Concursal Comum, com base na autorização previamente emitida para o efeito, datada de 26 de março de 2025, nos termos do artigo 33.º da LOE 2025.

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.

A reserva de recrutamento a constituir no âmbito do presente procedimento concursal será limitada a um máximo de 75 candidatos, apurados de entre os que obtenham aprovação em todos os métodos de seleção aplicados e se encontrem melhor classificados, por ordem decrescente da classificação final. Esta limitação fundamenta-se na estimativa das necessidades previsíveis de recrutamento para funções idênticas no prazo de validade da reserva, tendo em consideração a dimensão e a rotatividade histórica do serviço, bem como a racionalização dos recursos públicos utilizados na tramitação do procedimento.

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 dos postos de trabalho

A caracterização dos postos de trabalho inclui a ocupação de vinte e cinco postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado para o ano de 2025.

2.1. Descrição da natureza das funções

- Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que preparam e fundamentam a decisão;
- Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

2.2. Descrição das áreas de atuação

- Desenvolver os procedimentos e os instrumentos necessários ao planeamento estratégico e operacional e ao controlo interno, no âmbito do ciclo de gestão.
- Colaborar na definição de objetivos estratégicos e operacionais e propor indicadores e metas para os variados âmbitos da atividade organizacional.
- Tratar e analisar dados no âmbito dos diversos instrumentos de apoio à gestão, com destaque para indicadores de gestão.
- Recolher, tratar, analisar, produzir e reportar informação estatística, na respetiva área de atuação.
- Elaborar e implementar a utilização de instrumentos de apoio à gestão.
- Mapear e desenhar processos, considerando o fluxo de atividades e os objetivos.
- Auditar processos e procedimentos (auditoria de qualidade).
- Colaborar nas ações conducentes ao planeamento e gestão dos recursos do IST, considerando as atribuições, a estratégia e os objetivos a atingir, incluindo a gestão dos recursos humanos.

- Formular propostas e acompanhar a sua implementação, através da elaboração de medidas e procedimentos internos, manuais de procedimentos e outros documentos estratégicos.
- Reavaliar medidas adotadas e corrigir eventuais desvios aos prazos e às metas previamente estabelecidas, fomentando uma visão de planeamento estratégico em diferentes projetos em desenvolvimento ou a desenvolver.
- Conceber, planear, implementar e avaliar sistemas de controlo e incremento da qualidade, promovendo a eficiência, a eficácia e a economia dos serviços.
- Contribuir para a implementação de projetos e iniciativas no âmbito da qualidade e inovação.

3. Posicionamento remuneratório

O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados terá em consideração o disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como o estabelecido no artigo 33.º da Lei do Orçamento do Estado para 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 o montante pecuniário máximo 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).

Os trabalhadores titulares do grau académico de doutor serão posicionados na 3.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, correspondente ao nível remuneratório 26 da Tabela Remuneratória Única, atualmente fixado no montante de 1 972,04€ (mil novecentos e setenta e dois euros e quatro cêntimos).

4. Requisitos de admissão

4.1 – São requisitos de admissão gerais 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 – O requisito habilitacional exigido é a Licenciatura, não sendo admissível a substituição por formação académica ou experiência profissional.

4.3 – Não foram definidos no âmbito deste procedimento requisitos preferenciais.

5. Exclusão nos termos da alínea k) do Artigo 11.º da Portaria

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 aos postos 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. Candidatos elegíveis

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 05 de março de 2025, de acordo com o disposto na alínea h) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria.

7. Condições de Admissão de candidaturas

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 – O prazo para candidatura é de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicação do aviso, nos termos do artigo 12.º da Portaria.

8.2 – As candidaturas deverão ser formalizadas exclusivamente por via eletrónica através do seguinte procedimento:

a) Aceder a ist.pt/connect, para criação de conta para registo na plataforma do Connect;

b) Após a conta criada, aceder ao portal de admissões, em ist.pt/drh/procedimentoconcursal07TA2025, para submissão da candidatura:

c.1) No portal de admissões, selecionar a opção “Quero candidatar-me a um procedimento concursal” e clicar em “Seguinte”;

c.2) Selecionar “Procedimento Concursal Refª. 07TA2025” e clicar em “Seguinte”;

c.3) Selecionar “Procedimento concursal para o preenchimento de 25 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para diversas áreas do mapa de pessoal do IST” e clicar em “Criar processo”;

c.4) Responder às questões colocadas e anexar os documentos necessários, clicando, no final, em “Rever”; o 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, pode ser descarregado na própria página, em “Descarregar template”, para ser preenchido, assinado e posteriormente carregado como anexo, estando igualmente disponível na página eletrónica ist.pt/drh/formulariocandidatura07TA2025;

c.5) Após revisão das respostas dadas, assinalar a caixa de texto "Confirmo que os dados do meu processo estão corretos, e que, uma vez lacrados, não poderei alterá-los até serem revistos por um gestor do processo." e clicar em "Submeter e lacrar".

Apenas serão consideradas as candidaturas que tenham sido submetidas e lacradas.

Mais informações sobre o procedimento concursal e o processo de candidatura podem ser consultadas em https://drh.tecnico.ulisboa.pt/tecnicos-e-administrativos/recrutamento/.

8.3 – O formulário de candidatura, 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 nos n.ºs 10.3 e 10.4, respetivamente.

9.3 – Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos devem instruir a candidatura com declaração devidamente atualizada, emitida pela entidade empregadora pública, da qual constem, de forma clara e objetiva:

- A modalidade da relação jurídica de emprego público detida;
- A carreira e categoria em que se encontram integrados;
- A antiguidade na categoria, na carreira e na função pública;
- A descrição das atividades e funções desempenhadas, com indicação do respetivo período de exercício;
- As avaliações de desempenho referentes ao último biénio.

9.4 – 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.

9.5 - 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 dos métodos de seleção, além de colocar problemas de ordem logística, que podem ser evitados através de uma aplicação faseada dos métodos, por força do caráter eliminatório de cada um deles.

10. Valoração e critérios dos métodos de seleção

10.1 - Prova de Conhecimentos

10.1.1 – A prova de conhecimentos reveste a natureza teórica e é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 100% na avaliação final.

10.1.2 – A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, com consulta da bibliografia referida, em língua portuguesa e língua inglesa, e é constituída por duas partes, versando os temas e bibliografia a seguir descritos, com a seguinte estrutura:

Parte I: 10 perguntas de escolha múltipla, com 4 opções cada, em que:

A resposta correta é valorada com 1 valor;

A inexistência de resposta leva a não valoração da questão.

Parte II: 5 perguntas de desenvolvimento, em que cada uma é valorada até 2 valores. Serão avaliados os conteúdos técnicos da resposta, assim como a capacidade de raciocínio e de comunicação, o uso adequado da língua portuguesa ou inglesa, e a estrutura do texto.

10.1.3 – Os temas a abordar na prova de conhecimentos são os seguintes:

- Regras e princípios inerentes ao trabalho em funções públicas e aos procedimentos administrativos;
- Enquadramento das Instituições de Ensino Superior;
- Competências e ferramentas de gestão e planeamento estratégico;
- Gestão de recursos e eficiência da administração pública;
- Ferramentas de inovação e modernização na administração pública;
- Domínio da língua portuguesa e língua inglesa.

10.1.4 – A bibliografia relevante para a prova de conhecimentos é a que a seguir se descreve, sendo da responsabilidade do candidato a eventual atualização de legislação que decorra depois da publicação do presente Aviso e até à data da prova de conhecimentos consta do anexo único do presente aviso.

10.2 – 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.

10.3 – 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 50% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0{,}30*HA) + (0{,}20*FP) + (0{,}40*EP) + (0{,}10*AD)$$

10.3.1 – Habilitação Académica (HA)

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

10.3.2 – 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.

10.3.3 – Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência numa das áreas de atividade referidas na parte preambular do presente aviso, sendo ponderada em função da sua duração e do respetivo enquadramento.

10.3.4 – 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.

10.4 – 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 50%, para os candidatos que realizem os métodos de seleção previstos no ponto 9.2.

10.5 – Avaliação final (AF)

A avaliação final resulta da agregação quantitativa e qualitativa dos métodos de seleção aplicados, podendo ou não ser ponderada, nos termos do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Nos casos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, a avaliação final é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (1{,}00 \times PC) + (APTO\ em\ AP)$$

Nos casos previstos no n.º 2 do mesmo artigo, a avaliação final é determinada através da seguinte fórmula:

$$AF = (0{,}50 \times AC) + (0{,}50 \times EAC)$$

10.6 – Critérios de desempate

Nos termos do artigo 24.º da Portaria, são fixados, pela seguinte ordem, os critérios de desempate a aplicar:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei;
c) Se encontrem a desempenhar funções, por período igual ou superior a dois anos, em instituição pertencente ao Sistema Científico e Tecnológico Nacional;
d) Se encontrem habilitados com grau académico mais elevado;
e) Se encontrem em situação de primazia na submissão da candidatura, considerando a data e hora da última alteração efetuada.

11. Exclusão e notificação de candidatos

11.1 – 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.

11.2 – Atendendo à possibilidade de serem admitidos candidatos em número elevado (igual ou superior a 100), e tendo em consideração a necessidade de assegurar a proporcionalidade dos meios utilizados, a racionalidade na gestão de recursos e a eficiência do procedimento, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

a) Aplicação, numa primeira fase, à totalidade dos candidatos admitidos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório, a Prova de Conhecimentos;
b) Aplicação do segundo método de seleção, a Avaliação Psicológica, unicamente a uma parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando-se a prioridade legal decorrente da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que originaram a abertura do presente procedimento concursal;
c) Caso os candidatos avaliados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades identificadas, incluindo a constituição de reserva de recrutamento, os restantes candidatos ficam dispensados da aplicação do segundo método, considerando-se, para todos os efeitos, excluídos do procedimento

12. Convocatórias

Todas as convocatórias do presente procedimento serão efetuadas, 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. Publicitação de resultados

A publicitação dos resultados obtidos em cada fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada na 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. Lista de ordenação final

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 na 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. Igualdade de oportunidades

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, é garantida uma vaga a preencher por pessoas com deficiência. 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. Publicitação do aviso

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), na página eletrónica da DRH, em jornal de expansão nacional e noutras plataformas eletrónicas de oferta de emprego que o júri entenda por conveniente.

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:

https://drh.tecnico.ulisboa.pt/tecnicos-e-administrativos/recrutamento/

18. Composição do Júri

Presidente:

Cláudia Sofia Serra de Figueiredo Jacinto, Diretora da Direção de Recursos Humanos.

Vogais efetivos:

Carla Maria de Carvalho Pereira, Coordenadora da Área de Gestão de Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Ana Filipa Agante Lucas, Coordenadora da Área de Bem-Estar e Desenvolvimento de Pessoas.

Vogais suplentes:

António Luís Vieira da Luz Araújo Sol, Coordenador do Núcleo de Técnicos e Administrativos e Bolseiros;

Guy Alberto Marin Rodrigues de Macedo, Técnico Superior do Núcleo de Técnicos e Administrativos e Bolseiros.

ANEXO ÚNICO

Temas a abordar e legislação para a prova de conhecimentos e bibliografia

As normas legais devem ser observadas conforme sua redação atual, respeitando as alterações legislativas até a data de realização da prova.

1) Temas a abordar na prova de conhecimentos

a) Regras e princípios inerentes ao trabalho em funções públicas e aos procedimentos administrativos
b) Enquadramento das Instituições de Ensino Superior
c) Competências e ferramentas de gestão e planeamento estratégico
d) Gestão de recursos e eficiência da administração pública
e) Ferramentas de inovação e modernização na administração pública
f) Domínio da língua portuguesa e língua inglesa

2) Bibliografia

a) Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis – Where are we now? A review of academic research from the last decade. Journal of Strategy and Management, 3(3), 215–251. https://doi.org/10.1108/17554251011064837
b) Karadzhov, V. (2025). How to create the best SWOT analysis. International Journal of Research and Review, 12(1), 66–72. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.12_Issue.1_Jan2025/IJRR10.pdf
c) Trippner-Hrabi, J., Chądzyński, J., & Kam, A. (2024). Enhancing goal achievement during remote work in public utility services: Unveiling the significance of the PDCA Deming cycle. In G. Rouet, S. Raytcheva, & T. Côme (Eds.), Ethics and innovation in public administration (pp. 299–311). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-67900-1_17
d) Johnson, C. N. (2002, maio). Os benefícios do ciclo PDCA. Quality Progress, 35, 120. Disponível em https://www.proquest.com/magazines/benefits-fo-pdca/docview/214762325/se-2
e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Diário da República, 1.ª série, n.º 117, 20.06.2014.
f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, 1.ª série, n.º 30, 12.02.2009.
g) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. Aprova o Código do Procedimento Administrativo. Diário da República, 1.ª série, n.º 4, 07.01.2015.
h) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro. Aprova o regime jurídico das instituições de ensino superior. Diário da República, 1.ª série, n.º 174, 10.09.2007.

i) Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho. Estabelece o regime de administração financeira do Estado. Diário da República, 1.ª série-A, n.º 172, 28.07.1992.

j) Despacho Normativo n.º 5-A/2013, de 19 de abril. Aprova os Estatutos da Universidade de Lisboa. Diário da República, 2.ª série, n.º 77 (suplemento), 19.04.2013, na redação dada pelo Despacho Normativo n.º 7/2025, de 8 de maio. Altera os Estatutos da Universidade de Lisboa. Diário da República, 2.ª série, n.º 88, 08.05.2025.

k) Despacho n.º 12255/2013, de 25 de setembro. Aprova os Estatutos do Instituto Superior Técnico. Diário da República, 2.ª série, n.º 185, 25.09.2013, na redação dada pelo Despacho n.º 9752/2024, de 22 de agosto. Altera os Estatutos do Instituto Superior Técnico. Diário da República, 2.ª série, n.º 162, 22.08.2024.