

1.2 — Coordenação e supervisão da Divisão para a Qualidade e Segurança dos Serviços Técnicos;

1.3 — Coordenação das atividades relacionadas com o planeamento estratégico de infraestruturas e com a gestão da execução de empreendimentos.

2 — A presente delegação de competências é feita sem prejuízo dos poderes de avocação e produz efeitos a partir da data da sua publicação no *Diário da República*, considerando-se ratificados os atos entretanto praticados desde o dia 5 de janeiro de 2015 nas matérias agora delegadas.

3 — Este Despacho revoga o meu anterior Despacho RT-95/2013, de 20 de dezembro de 2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 17, de 24 de janeiro de 2014.

29 de janeiro de 2016. — O Reitor, *António M. Cunha*.

209318421

## SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA

### Aviso n.º 1673/2016

Nos termos do disposto na Lei n.º 64/2013, de 27 de agosto, publica-se a lista de subsídios concedidos por estes Serviços de Ação Social da Universidade de Évora, no ano 2015, na rubrica: 04 07 01 — transferências — instituições — particulares:

Associação Académica da Universidade de Évora — 9.389,68 €

29 de janeiro de 2016. — A Diretora de Serviços, *Ana Cristina Gonçalves Coelho Centeno*.

209317239

## SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

### Aviso n.º 1674/2016

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, após homologação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, no âmbito do procedimento concursal comum, aberto pelo aviso n.º 9003/2015, publicado no DR — 2.ª série, n.º 158 de 14 de agosto, procedeu-se à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, sujeito a período experimental de 90 dias, correspondente à duração determinada pelo disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com Maria Celeste de Deus Pereira da Silva, na categoria de encarregado operacional do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa, ficando colocada na 1.ª posição, nível 8da tabela remuneratória única (Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho), da carreira de assistente operacional e na categoria de encarregado operacional, com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2016, tendo sido designado o seguinte júri para acompanhar o período experimental:

Presidente — Dr.ª Paula Machado — Diretora dos Serviços Administrativos e Financeiros dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal efetivo — Dr.ª Iva Matos — Chefe de Divisão dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal efetivo — Dr.ª Clara Farracho — Coordenadora Principal dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal suplente — Dr.ª Sandra Maria Magalhães — Chefe de Divisão dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa.

2.º Vogal suplente — Dr.ª Maria João Santos — Coordenadora Principal, em regime de substituição, dos Serviços de Ação Social da Universidade Nova de Lisboa.

4 de janeiro de 2016. — A Administradora dos SASNOVA, *Maria Teresa Lemos*.

209316364

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

### Declaração de retificação n.º 136/2016

Para os devidos efeitos se declara que o Aviso (extrato) n.º 1027/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 20, de 29 de janeiro de 2016, saiu com a seguinte inexactidão, que assim

se retifica: onde se lê «Rui Pedro Cordeiro de Pina» deve ler-se «Rui Pedro Cordeiro de Quina».

29 de janeiro de 2016. — A Administradora do Instituto Politécnico de Bragança, *Elisabete Vicente Madeira*.

209317077

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

### Despacho n.º 2194/2016

Por despacho de 28.12.2015 do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa foi homologada a lista de classificação final do concurso interno de ingresso para provimento de dois postos de trabalho da categoria de Especialista de Informática, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa, publicitado através do Aviso n.º 7058/2014 no D.R. n.º 112, da 2.ª série de 12 de junho de 2014:

Nome do(a) candidato(o)	Classificação final
Nuno Alexandre Soares Gomes . . . . .	13,64

Candidatos excluídos:

Ana Maria de Oliveira Gomes — *b*);  
 Andreia Luísa Rodrigues Pereira — *b*);  
 João Tordo de Almeida Viegas — *b*);  
 José Manuel Jorge Sanches — *b*);  
 Luís Manuel Franco Varela — *a*);  
 Néelson Alexandre Catarro Costa — *b*);  
 Pedro António Marques Ribeiro — *b*);  
 Pedro Miguel Simões Teixeira — *a*);  
 Pedro Miguel Tavares Rodrigues — *b*.)

*a*) Candidato excluído, por não ter obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores no método de seleção, prova de conhecimentos;

*b*) Candidato excluído, por não ter comparecido ao método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos.

12.01.2016 — O Administrador, *Lic. António José Carvalho Marques*.  
 209318568

## INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

### Instituto Superior de Engenharia do Porto

### Aviso n.º 1675/2016

**Procedimento concursal de recrutamento de um técnico superior na área de comunicação para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 30.º da Lei geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que por despacho do Senhor Presidente do Instituto Superior de Engenharia do Porto, de 27 de janeiro de 2016, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do Instituto Superior de Engenharia do Porto na carreira e categoria de técnico superior na área de comunicação.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de junho, Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

Para os efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC — Entidade Centralizada de Constituição de Reservas de Recrutamento, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida portaria.

Foi realizada consulta à Direção-Geral de Qualificação dos trabalhadores em funções públicas, no âmbito do procedimento prévio de

recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, que informou que “não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil indicado por esse organismo.”

1 — Descrição das funções e caracterização do posto de trabalho

Estabelecer ligação entre o ISEP e os meios de comunicação social, assegurando a divulgação das iniciativas da instituição; redigir comunicados, *press releases* e artigos sobre iniciativas da instituição, acompanhar ações institucionais de caráter académico, científico e cultural, editar material informativo sobre a instituição, manter atualizada informação online, divulgar e promover imagem do ISEP junto de potenciais candidatos ao ensino superior e potenciais parceiros.

2 — Local de Trabalho — As funções objeto deste concurso serão exercidas no Instituto Superior de Engenharia do Porto, sito na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 431, no Porto.

3 — Posicionamento remuneratório — A remuneração é a correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao 15.º nível remuneratório da tabela remuneratória única da carreira/categoria de técnico superior.

4 — Âmbito de Recrutamento — O recrutamento faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei 35/2014 de 20 de junho, “O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado”.

5 — Requisitos Gerais de Admissão — Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da lei geral do trabalho em funções públicas aprovado pela Lei 35/2014 de 20 de junho. Nos termos previstos na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, não serão admitidos os candidatos que cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ISEP idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

6 — Nível habilitacional e área de formação: Grau 3 de complexidade funcional, licenciatura em Ciências da Comunicação e/ou Jornalismo não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos:

- a) Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- b) Ser detentor de experiência comprovada na área para qual é aberto o procedimento, preferencialmente em instituições de ensino superior;
- c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador (mail, ferramentas de *Office*);
- d) Formação de ensino superior na área para o qual é aberto o procedimento;

8 — Forma e Local de Apresentação de Candidaturas — As candidaturas são submetidas eletronicamente através do endereço: [www.isep.ipp.pt/concursos](http://www.isep.ipp.pt/concursos), e devem ser acompanhadas de *curriculum vitae*, documento de identificação e documento comprovativo das habilitações académicas exigidas.

9 — Métodos de Seleção

9.1 — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 40 %;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 35 %

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% PC + 25 \% AP + 35 \% EPS$$

a) Prova de conhecimentos (PC) valorada de 0 a 20 valores

A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessárias ao exercício da função a concurso.

A prova terá a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, e será constituída por perguntas de escolha múltipla, de desenvolvimento e de resolução de casos concretos, abordando os seguintes temas:

- Organização do ensino superior público;
- Princípios gerais da atividade administrativa;
- Organização interna do ISEP;
- Marketing do e no ensino superior;
- Marketing de serviços públicos;
- Gestão da comunicação;
- Comunicação organizacional;
- Comunicação externa;

Tendências da comunicação;  
Redes sociais.

b) 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. A avaliação psicológica é valorada com os seguintes níveis classificativos; Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista profissional de seleção (EP)

A Entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

- Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação pela área profissional;
- Qualidade da experiência profissional, nomeadamente no enquadramento de uma instituição de ensino superior;
- Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;
- Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;
- Disponibilidade para exercer as funções de técnico superior com zelo e profissionalismo.

9.2 — Avaliação Curricular (AC), Entrevista de avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), (Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, os 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura), todos valorados de 0 a 20 valores e com as ponderações referidas infra:

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25 %.
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 35 %

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% AC + 25 \% EAC + 35 \% EPS$$

a) Avaliação Curricular (AC) valorada de 0 a 20 valores.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AVD}{4}$$

HAB = Habilitação académica:

Grau exigido à candidatura: 15 valores

Grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores

FP = Formação Profissional:

Sem ações de formação: 0 valores

Com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 2 valores por cada ação com limite de 10.

Com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 1 valor por cada ação com limite de 10

EP = Experiência Profissional

Até 1 ano: 3 valores

De 2 a 6 anos: 5 valores

De 7 a 10 anos: 10 valores  
De 11 a 15 anos: 15 valores  
Mais de 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de Desempenho

Pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado — 0 valores  
Desempenho Adequado — 10 valores  
Desempenho Relevante — 15 valores  
Desempenho excelente — 20 Valores

b) A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é valorada com os níveis classificativos de — Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

O júri determinou que as competências consideradas para o exercício da função e a serem avaliadas em sede de entrevista são as seguintes:

Realização e Orientação para os resultados — Demonstra capacidade para estabelecer prioridades e garantir o cumprimento de prazos e metas.

Adaptação à melhoria contínua — Demonstra capacidade de se ajustar à mudança e demonstra disponibilidade para enfrentar novos desafios.

Trabalho de equipa e cooperação — Demonstra capacidade para integrar uma equipa de trabalho e contribui para um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Inovação e qualidade — Descreve situações reais que evidencia ter capacidade de adaptação a novas situações e empenho para melhorar o seu método de trabalho.

Tolerância à pressão e contrariedades — demonstra capacidade de lidar com situações de pressão e de contrariedade.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, (cfr n.º 5 do artigo 12.º da mesma Portaria).

#### c) Entrevista profissional (EP)

A Entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:

Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal;  
Análise da informação e sentido crítico;  
Relacionamento interpessoal;  
Motivação pela área profissional;  
Qualidade da experiência profissional nomeadamente no enquadramento de uma instituição de ensino superior;  
Orientação para resultados, dinamismo, proatividade;  
Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão, dificuldades em superar obstáculos;  
Disponibilidade para exercer as funções de técnico superior com zelo e profissionalismo.

Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de seleção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

10 — Bibliografia

Geral:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior — Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; Estatutos do Instituto Politécnico do Porto — Despacho Normativo n.º 5/2009, de 2009/01/26, publicado no

DR n.º 22, 2.ª série, de 2 de fevereiro; Estatutos do Instituto Superior de Engenharia do Porto, publicados no *Diário da República* n.º 132, de 10 de julho de 2009, SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com posteriores alterações.

Específica:

Brown, Clair, Peter Valey e John Pal (2009) “University course selection and services marketing”. *Marketing Intelligence & Planning* 27 (3), 310-325

Brown, Jane Hemsley e Izhar Oplatka (2006) “Universities in a competitive global marketplace. A systematic review of the literature on higher education marketing”. *International Journal of Public Sector Management* 19 (4), 316-338

Gelders, Dave and Øyvind Ihlen (2010) “Minding the Gap: Applying a service marketing model into government policy communication”. *Government Information Quarterly* 27, 34-40.

Kaplan, Andreas and M, Michael Haenlein (2009) “The increasing importance of public marketing: Explanations, applications and limits of marketing within public administration.” *European Management Journal* 27, 197-212.

Kim Won, Ok-Ran Jeong e Sang-Won Lee (2010) “On social Web sites”, *Information Systems*, 35 (2), 215-236.

Pang, Augustine (2009) “Mediating the media: a journalist-centric media relations model”. *Corporate Communications: An International Journal* 15 (2), 192-204.

Petelin, Roslyn (2010) “Considering plain language: issues and initiatives”. *Corporate Communications: An International Journal*. 15 (2), 205-216.

Philip Kotler & Nancy Lee, *Marketing in the Public Sector — A Roadmap for Improved Performance*, Wharton School Publishing, Pearson Education Inc., 2007

Trapp, N. Leila (2010) “The persuasive strength of values, reputation, and interest arguments for promoting ethical behavior in a global corporate setting”. *Corporate Communications: Na International Journal*. 15 (2), 156-168.

*Journal of Economic Behavior & Organization*, 42 (2), 231-252.

#### 11 — Composição do Júri:

Presidente: Maria Joana Sampaio, Vice-Presidente do ISEP.

Vogais efetivos: Alexandra Afonso Ribeiro, Secretário do ISEP, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Susana Monteiro, Vogal do Conselho de Administração da Empresa Mediana

Vogais suplentes: Margarida Isabel da Encarnação Clemente Técnica Superior na área de Planeamento do ISEP e Mónica batista Vieira Melo, Técnica Superior na área de Qualidade do ISEP.

12 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização do método de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º do diploma acima mencionado. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), e na página eletrónica do Instituto Superior de Engenharia do Porto no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no D.R e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

27 de janeiro de 2016. — A Coordenadora Principal, *Carla Silva*.  
209316575