

4.º Ano — 1.º Semestre

QUADRO N.º 7

Unidades Curriculares	Área Científica	Tipo	Horas de trabalho		Créditos	Observações
			Total	Contacto		
Investigação em Fisioterapia I	FT	Semestral	135	OT: 15; S: 15 OT: 15; E: 375	5	Obrigatória
Educação Clínica em Fisioterapia V	FT	Semestral	675		25	
<i>Total</i>	—	—	1620	—	60	—

4.º Ano -2.º Semestre

QUADRO N.º 8

Unidades Curriculares	Área Científica	Tipo	Horas de trabalho		Créditos	Observações
			Total	Contacto		
Investigação em Fisioterapia II	FT	Semestral	135	OT: 15; S: 15 OT: 15; E: 375	5	Obrigatória.
Educação Clínica em Fisioterapia VI	FT	Semestral	675		25	
<i>Total</i>	—	—	1620	—	60	—

Legenda: E — Estágio; OT — Orientação Tutorial; PL — Ensino Prático e Laboratorial; T-Ensino Teórico; TP — Ensino Teórico-Prático; S — Seminário.

310806278

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Instituto Superior de Engenharia do Porto

Aviso n.º 12324/2017

Procedimento concursal de recrutamento de um técnico superior 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 33.º da 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 28 de setembro de 2017, 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 para o Gabinete Alumni do ISEP.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, 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:

Potenciar a rede de relacionamentos entre o ISEP e os seus antigos alunos (ALUMNI);

Estabelecer mecanismos de divulgação e informação tendo por objetivo a divulgação de atividades orientadas para os ALUMNI;

Estabelecer contactos e desenvolver papel de interlocutor junto de vários organismos nacionais e estrangeiros, de forma a entre outras coisas estruturar a oferta formativa e promover uma maior proximidade com o tecido empresarial;

Estabelecer com os serviços, docentes e discentes do ISEP os contactos e a colaboração necessários para prossecução das atribuições das suas funções;

Pesquisar em base de dados eventuais parceiros de projetos;

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 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o recrutamento faz-se entre os trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída.

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 n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos previstos na alínea I), 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 encontrem em mobilidade ou ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ISEP idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

6 — Nível habilitacional e área de formação: Grau 3 de complexidade funcional — Licenciatura, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos:

- Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- Ser detentor de experiência comprovada na área para qual é aberto o procedimento;
- Conhecimentos aprofundados de inglês;

d) Motivação para desempenhar funções no ambiente dinâmico de uma instituição de ensino superior.

8 — Forma e Local de Apresentação de Candidaturas — As candidaturas são submetidas eletronicamente através do endereço: www.isep.ipp.pt/concursos e devem ser acompanhadas de *curriculum vitae*, fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias ou académicas exigidas, e no caso de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a declaração devidamente atualizada emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo, a categoria, a posição e nível remuneratório, com a indicação da data da produção de efeitos, e o correspondente montante pecuniário, a descrição do posto de trabalho ocupado, a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos.

9 — Métodos de Seleção

9.1 — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), 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 30 %;
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% PC + 30 \% AP + 30 \% EPS$$

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

A Prova Individual de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso. A prova será individual e terá a forma escrita, podendo ser de escolha múltipla e terá a duração máxima de 2 horas.

A prova abordará os seguintes temas:

- Princípios gerais da atividade administrativa na função pública.
- Organização do ensino superior público
- Organização interna do IPP/ISEP
- Comunicação organizacional e comunicação externa.

- 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 níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

- c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

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, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

9.2 — Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista profissional de seleção (EPS) com as ponderações infra (nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 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).

Métodos de Seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% AC + 30 \% EAC + 30 \% EPS$$

- 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), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20 \% HAB + 10 \% FP + 50 \% EP + 20 \% AVD$$

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: 0,5 valores por cada ação com limite de 10 valores

Com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 0,25 valor por cada ação com limite de 10 valores

EP = Experiência Profissional

Até 5 anos: 5 valores

Superior a 5 e até 10 anos: 10 valores

Superior a 10 e até 15 anos: 15 valores

Superior a 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de todas as funções descritas no ponto 1 deste anúncio e inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovadas 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 — 20 valores

- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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.

- c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

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, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções.

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:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública-SIADAP — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de

dezembro, com posteriores alterações, Código do Procedimento Administrativo — D. L. n.º 4/2015 de 7 de fevereiro.

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 2009/01/29, 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.

DL n.º 74/2006, de 24 de março e posteriores atualizações — Graus académicos e diplomas do ensino superior;

Lei n.º 37/2006, de 9 de agosto — Regula o exercício do direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União Europeia e dos membros das suas famílias no território nacional e transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2004/38/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril;

Lei n.º 23/2007, de 4 de julho e posteriores alterações-regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional;

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

Almeida, Vitor (2000), A comunicação da Empresa, Práxis

11 — Composição do Júri:

Presidente: Maria Joana França Cabral De Sampaio Vega — Vice-Presidente do ISEP.

Vogais efetivos: Paula Cristina Ferreira da Silva — Diretora dos Serviços financeiros do ISEP que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Cristiano José Cardoso dos Santos, Técnico Superior e responsável pela Divisão de Cooperação e Imagem do ISEP.

Vogais suplentes: Claudia Batista, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do ISEP e Margarida Isabel da Encarnação Clemente, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento, Qualidade e Avaliação 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), e na página eletrónica do Instituto Superior de Engenharia do Porto no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no DR e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 de setembro de 2017. — A Coordenadora Principal, *Carla Silva*.
310820428



PARTE G

HOSPITAL PROFESSOR DOUTOR FERNANDO FONSECA, E. P. E.

Declaração de Retificação n.º 700/2017

Retificação da deliberação do aviso de abertura do procedimento para admissão de médicos ao Ciclo de Estudos Especiais em Neonatologia do Departamento de Pediatria do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, E. P. E.

Declara-se que a Deliberação n.º 827/2017, referente ao procedimento para admissão de médicos ao Ciclo de Estudos Especiais em Neonatologia do Departamento de Pediatria do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, E. P. E., publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 179, de 15 de setembro de 2017, saiu com incorreção que importa retificar.

Assim, no ponto 1, onde se lê «início a 01 de outubro de 2017» deve ler-se «início a 01 de novembro de 2017».

27 de setembro de 2017. — O Presidente do Conselho de Administração, *Francisco Vêlez Roxo*.

310829914

HOSPITAL DE SANTA MARIA MAIOR, E. P. E.

Aviso (extrato) n.º 12325/2017

Procedimento Concursal Comum de Acesso para recrutamento de pessoal médico para a categoria de Assistente Graduado Sénior, das áreas hospitalares — Anestesiologia — Ortopedia — da carreira médica.

Faz-se público que, nos termos da autorização concedida por despacho do Ministro das Finanças proferido nos termos e ao abrigo do disposto

no artigo 38.º, n.º 10, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e de acordo com o estabelecido no Despacho n.º 7541/2017 de Sua Excelência o Secretário de Estado da Saúde e por deliberação do Conselho de Administração do Hospital Santa Maria Maior, E. P. E., de 14 de setembro de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum de acesso para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a categoria de Assistente Graduado Sénior da carreira médica hospitalar, da área profissional de Anestesiologia e 1 (um) posto de trabalho para a categoria de Assistente Graduado Sénior da carreira médica hospitalar, da área profissional de Ortopedia.

1 — Legislação aplicável — o procedimento concursal comum aberto pelo presente aviso rege-se pelo disposto nos Decretos-Leis n.ºs 176/2009 e 177/2009, ambos de 4 de agosto, na redação que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 266-D/2012, de 31 de dezembro de 2012, no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre os sindicatos representativos do setor e pelas entidades públicas empresariais nele identificadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações constantes do Acordo Coletivo celebrado entre os membros intervenientes, publicado no BTE n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 e no Acordo Coletivo relativo à tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no BTE n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 198, de 13 de outubro, e posteriores alterações, e da Portaria n.º 207/2011, de 24 de maio, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 355/2013, de 10 de dezembro, que estabelecem, prospetivamente, o regime da carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde e o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica.