

**ATA NÚMERO UM**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A ÁREA DE COMUNICAÇÃO E IMAGEM DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA.**

Aos dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, às 14 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), para o exercício de funções na Área de Comunicação e Imagem do IPL. A reunião realizou-se por videoconferência, sob a presidência da Professora Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo, Pró-Presidente do IPL. Estiveram presentes os vogais efetivos: Dr. Samuel Costa Lopes do Rego, Diretor da Escola Superior de Dança do IPL e a Dr<sup>a</sup>. Maria das Dores Gomes Delgado, Dirigente Intermédia de Grau 1 da Escola Superior de Dança do IPL.

Por despacho do Presidente do IPL de 26.04.2024, exarado na informação n.º 61/RH de 22 de abril de 2024, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do Júri será substituído pelo vogal efetivo Dr. Samuel Costa Lopes do Rego.

A Presidente do Júri deu início à reunião como a seguinte ordem de trabalhos (OT):

1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar;
2. Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia;
3. Aprovação do Aviso de Abertura.

**Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos**, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e uma vez que o concurso não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar.

Situação A) Aos candidatos sem vínculo jurídico de emprego público previamente constituído, aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a executar atividades diferentes das publicitadas, bem como, aos candidatos com vínculo jurídico de emprego público por tempo determinado ou determinável, os métodos de seleção obrigatórios, como

disposto com o nº1 do art. 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a aplicar são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos;
- b) Avaliação Psicológica;

Para além dos métodos de seleção obrigatórios em cima identificados e conforme o disposto no art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro o júri decidiu utilizar o seguinte método facultativo:

- c) Entrevista de Avaliação de Competências. (conforme o disposto no nº2, do Art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro)

Situação B) Aos 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 valoração profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências.

Os candidatos na situação B podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização dos respetivos métodos de seleção obrigatórios, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção definidos para os candidatos na situação A.

No que concerne à Classificação Final dos candidatos, de acordo com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri deliberou atribuir as ponderações referidas no quadro seguinte, às classificações obtidas pela aplicação dos diferentes métodos de seleção, conforme as diferentes situações A e B dos candidatos:

<b>Candidatos na situação</b>	<b>Métodos de Seleção</b>	<b>Ponderação na Classificação Final</b>
A	Prova de Conhecimentos (PC)	70%
	Avaliação Psicológica	Apto ou Não Apto
	Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	30%
B	Avaliação Curricular (AC)	50 %
	Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	50 %

Deste modo, a Classificação Final (CF) será obtida segundo as seguintes fórmulas:

Candidatos na situação	Classificação Final
A	$CF = 0,7*PC + 0,3*EAC$
B	$CF = 0,5*AC + 0,5*EAC$

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

De acordo com o n.º 1 art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção de forma faseada da seguinte forma:

- i.* Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;
- ii.* Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- iii.* É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
- iv.* Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação;
- v.* As operações previstas nos números anteriores são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

O método de seleção, Avaliação Psicológica é avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto.

Será considerado excluído o candidato que tenha obtido uma menção classificativa Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, ou valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos restantes métodos de seleção, ou ainda, que não compareça para realização de algum dos métodos de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**(1) Prova de Conhecimentos:** Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

O Júri definiu que a Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, escrita, e cuja duração máxima será de noventa minutos e integrará três grupos de questões relativas ao enquadramento do posto de trabalho:

- Grupo I – Enquadramento Geral - Questões de escolha múltipla (9 questões a sortear 3);
- Grupo II – Enquadramento Específico Teórico - Questões de desenvolvimento (6 questões a sortear 2).
- Grupo III – Enquadramento Específico Prático - Questões de desenvolvimento (6 questões a sortear 2).

De acordo com o disposto no regulamento aprovado em anexo ao Despacho nº 5606/2006, de 9 de março, com a redação dada pelo Despacho n.º 2726/2010, publicado no Diário da República da 2.ª Série, N.º 28 de 10 de fevereiro de 2010, as questões que integram o conteúdo da Prova de Conhecimentos, serão divulgadas aquando da notificação dos candidatos para a realização do respetivo método de seleção. Antes da Prova de Conhecimentos, em ato público, o Júri promoverá o sorteio das questões (conteúdos), que serão divulgados aos candidatos, nos termos do referido diploma.

A Prova de Conhecimentos será elaborada de acordo com a seguinte estrutura e distribuição de valores:

Grupos	Tipo de questões	N.º de questões	Pontuação máxima de cada questão	Total
Grupo I	Escolha múltipla	3 (a sortear de entre 9)	2 valores	6 valores
Grupo II	Desenvolvimento	2 (a sortear de entre 6)	3,5 valores	7 valores
Grupo III	Desenvolvimento	2 (a sortear de entre 6)	3,5 valores	7 valores

Ainda no âmbito da Prova de Conhecimentos, o Júri identificou a bibliografia a considerar no respetivo enquadramento geral e específico:

**Bibliografia para o Enquadramento Geral:**

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio: Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro: Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**Bibliografia para o Enquadramento Específico:**

- a) Barton, P. (2016). Maximizing Internal Communication Strategies to turn heads, win hearts, engage employees and get results. 1ª Ed. Aviva Publishers. NY;
- b) Bland, M.; Theaker, Alison e Wragg, David, (2000) Effective Media Relations. How to get results, 3 edition. rd Kogan Page. London;
- c) Broom, G e Sha, B (2013). Cutlip and Center's Effective Public Relations. N Jersey. Prentice Hall;
- d) Theaker A. e Yaxley, H. (2013). The Public Relations Strategic Toolkit. Prentice Hall. London.

**(2) Avaliação Psicológica:**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O Júri determinou, que o método de seleção obrigatório, Avaliação Psicológica, comportará apenas uma fase. O resultado da Avaliação Psicológica é expresso através das menções classificativas finais de Apto ou Não Apto. Serão utilizados instrumentos de avaliação psicológica com comprovada validade e precisão psicométrica, que situam quantitativamente o desempenho de cada candidato, constituindo este o critério de valoração dos parâmetros em apreciação.

O Júri solicitou o contributo da Técnica Superior Maria da Conceição Guilherme Soares, Psicóloga, em exercício de funções nos Serviços de Ação Social do IPL (que, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, detém formação e experiência em recrutamento e seleção profissional, assim como a especialidade em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações, pela Ordem dos Psicólogos Portugueses), para elaborar a grelha que se apresenta de seguida, a qual contém os parâmetros e ponderações a utilizar aquando da aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica. Este método de seleção integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: aptidões e personalidade, especificando-se, para cada uma, os parâmetros a avaliar, considerados especialmente relevantes para o desempenho do posto de trabalho, assim como as respetivas ponderações:

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação das aptidões	Ponderação na AP
Aptidões	Compreensão Verbal (CV)	Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral.	30%	50%
	Aptidão Espacial (AE)	Capacidade para imaginar e conceber objetos em duas ou três dimensões.	30%	
	Raciocínio lógico (RL)	Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos	20%	
	Atenção (A)	Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.	20%	
	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação da personalidade	Ponderação na AP
Personalidade	Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	30%	50%
	Originalidade (O)	Atitude criativa, ambição por cultivar o intelecto e	30%	
	Relacionamento Interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes	20%	
	Vitalidade (V)	Energia e ritmo de atividade no desempenho de funções.	20%	

A Avaliação Psicológica será realizada nas instalações do IPL, sob a orientação da Técnica Superior acima referida com o apoio logístico de um(a) Dirigente e/ou Técnico(a) Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) dos Serviços da Presidência do IPL. Poderão ainda prestar colaboração psicólogos em exercício de funções no IPL. O número de elementos que participam na Avaliação Psicológica não deverá ser inferior a dois, nem superior a quatro, excetuando se o número de candidatos implicar a utilização de mais do que uma sala de provas em simultâneo.

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Avaliação Psicológica, que constitui o Anexo 2 da presente ata, não disponível para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção.

**(3) Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O Júri fixou os seguintes parâmetros: (1) Habilitações Académicas; (2) Formação Profissional na área do posto de trabalho; (3) Experiência Profissional na área do posto de trabalho e (4) Avaliação de Desempenho, considerando a média aritmética da classificação dos últimos biénios, até ao limite de 3. Relativamente aos candidatos que tenham exercido funções na Administração Pública, mas não possuam avaliação de

desempenho num determinado biénio, a classificação considerada nesse biénio será 10 valores. No caso em que os candidatos nunca tenham sido objeto de avaliação de desempenho, este parâmetro não se aplica.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da ponderação indicada na seguinte fórmula:  $HA(25\%)+FPA(20\%)+EPA(35\%)+AD(20\%)$ , conforme critérios de valoração abaixo apresentados.

Parâmetro	Critérios	Valoração
<b>Habilitações Académicas (HA)</b>	Licenciatura e mestrado na área CNAEF 21, 32 e 342 ou doutoramento na área CNAEF 21, 32 e 342	20
	Licenciatura e pós-graduação na área CNAEF 21, 32 e 342	18
	Licenciatura, com classificação superior a 16 valores na área CNAEF 21, 32 e 342	16
	Licenciatura, com classificação entre 12 valores e 15 valores na área CNAEF 21, 32 e 342	14
	Licenciatura, com classificação final inferior a 12 valores na área CNAEF 21, 32 e 342	12
<b>Formação Profissional na área (FPA)</b>	Igual ou superior a 140 horas	20
	Igual ou superior a 70 horas e inferior a 140	18
	Igual ou superior a 30 horas e inferior a 70 horas	16
	Igual ou superior a 7 horas e inferior a 30 horas	14
	Inferior a 7 horas	10
	Sem formação profissional	0
<b>Experiência Profissional na área (EPA)</b>	Igual ou superior a 5 anos	20
	Igual ou superior a 3 anos e menor que 5 anos	19
	Igual ou superior a 2 anos e menor que 3 anos	18
	Igual ou superior a 1 ano e menor que 2 anos	16
	Menor que 1 ano	12
<b>Avaliação de Desempenho (AD)</b> <small>(O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em 2 biénios/2. No caso de não ter avaliação de desempenho são atribuídos 10 pontos/biênio)</small>	Biénio avaliado com Excelente	20
	Biénio avaliado com Relevante	16
	Biénio avaliado com Adequado	12
	Biénio avaliado com Insuficiente	8

Foi aprovada a Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular, que constitui o anexo 3 da presente ata.

**(4) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Com consultoria da especialista referida no âmbito da operacionalização do método de Avaliação Psicológica, e tendo em conta o conteúdo dos postos de trabalho a prover, o Júri considerou relevante avaliar em EAC as seguintes quatro competências: responsabilidade e compromisso com o serviço, planeamento e organização, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, conforme constante da Portaria n.º 359/2013, para a carreira técnica superior. O Júri deliberou que a avaliação da Entrevista de Avaliação de

Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, conforme grelha classificativa que se segue:

<b>Parâmetros</b>	<b>Descrição dos parâmetros</b>	<b>Ponderação na EAC</b>
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	25%
Planeamento e organização	Capacidade para programar, organizar e controlar atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	25%
Trabalho de equipa e cooperação	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	25%
Tolerância à pressão e contrariedades	Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	25%

As Entrevistas de Avaliação de Competências serão realizada nas instalações do IPL, sob a responsabilidade da Técnica Superior acima referida, podendo ser conduzidas por esta, assim como por Dirigentes ou Técnico(a) Superiores do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) dos Serviços da Presidência do IPL e/ou de serviços de Recursos Humanos de Unidades Orgânicas do IPL e/ou membros do júri do concurso em apreço, com formação adequada à aplicação do método. Poderão ainda participar nas entrevistas psicólogos em exercício de funções no IPL. O número de elementos que conduzem as entrevistas não deverá ser inferior a dois, nem superior a quatro.

Foi aprovado o documento Critérios de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, e a Ficha Individual de Registo e de Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, que constituem, respetivamente, os Anexos 4 e 5 da presente ata, não disponíveis para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção.

Por fim, o Júri aprovou o Aviso de abertura do procedimento concursal, que constitui o Anexo 6 da presente ata e solicitou ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos do IPL, que proceda à sua publicação.

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada e para constar se lavra a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri

Assinado por: **Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo**  
Num. de Identificação: 12781827  
Data: 2024.08.02 16:13:14 +0100

Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo

O Vogal Efetivo

Assinado por: **Samuel Costa Lopes do Rego**  
Num. de Identificação: 11015463  
Data: 2024.08.02 16:48:22+01'00'

Samuel Costa Lopes do Rego

O Vogal Efetivo

Assinado por: **Maria das Dores Gomes Delgado**  
Num. de Identificação: 11431774  
Data: 2024.08.02 16:37:08+01'00'

Maria das Dores Gomes Delgado

**Ficha Individual de Classificação da Prova de Conhecimentos**

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Comunicação e Imagem do Instituto Politécnico de Lisboa.

Nome:

Data:

Classificação PT PC:

Grupos	Certo	Errado	Valoração acumulada
<b>Grupo I</b>			
1	2	0	
2	2	0	
3	2	0	
<b>Grupo II</b>			
1	3,5	0	
2	3,5	0	
<b>Grupo III</b>			
1	3,5	0	
2	3,5	0	

Prova de Conhecimentos  
(Classificação em 20)

Classificação

**Ficha Individual de Classificação da Avaliação Curricular**

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Comunicação e Imagem do Instituto Politécnico de Lisboa.

**Nome:**
**Data:**
**Classificação AC:**

Parâmetros	Classificação no parâmetro					Justificação da Classificação	
1. Habilitações Académicas	12	14	16	18	20		
2. Formação Profissional na área	0	10	14	16	18	20	
3. Experiência Profissional na área	12	16	18	19	20		
4. Avaliação de Desempenho	Média dos biénios, até ao máximo de 3						

Classificação Global em Escala até 20, com valoração até às centésimas.  
HA(25%)+FPA(20%)+EPA(35%)+AD(20%)

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para a Área de Comunicação e Imagem do Instituto Politécnico de Lisboa.****Aviso**

Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por despacho de 26.04.2024 do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior, para a área de Comunicação e Imagem do IPL, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Lisboa, aprovado para 2024.

**1-** Legislação aplicável — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, e o Código do Procedimento Administrativo.

**2-** Para os efeitos previstos no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugado com o artigo 24.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e após procedimento prévio, registado com o n.º 13559 a Direção Geral da Administração e do Emprego Público emitiu, a 22.04.2024, 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 efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e declarou em 19.04.2024, com o ID 4273 a inexistência de reservas de recrutamento centralizado com candidatos com o perfil do posto de trabalho a recrutar.

**3-** Âmbito do Recrutamento – Ao abrigo do disposto do artigo 22.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2024, o presente procedimento concursal não é restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, contudo, nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 30.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, para efeitos de recrutamento serão observadas as seguintes prioridades:

1.º – Trabalhadores em situação de valorização profissional.

2.º – Restantes candidatos.

**4-** Local de Trabalho – Serviços da Presidência e Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Lisboa.

**5-** Caraterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do IPL aprovado para 2024:

Apoio à chefia nos domínios da comunicação; imagem e relações públicas nomeadamente:

- Comunicação online (gestão da atualização permanente do website, redes sociais e outros canais de comunicação do Politécnico de Lisboa ou das Unidades Orgânicas; produção de conteúdos editoriais em texto, fotografia e vídeo);

- Comunicação Interna e Externa; e relações públicas (apoio na produção e organização de eventos afetos à natureza das atividades científico-pedagógicas e culturais que se realizam no IPL ou nas unidades orgânicas; assessoria de imprensa e relações com a Comunicação Social; dinamização e promoção da comunicação entre pessoal docente, não docente e discentes; gestão das atividades de divulgação da oferta formativa do IPL ou das UO (ex.: visitas guiadas às UO, participação na Futurália);

- Atividades de imagem/design (criação, execução e acompanhamento do processo inerente à produção de materiais gráficos (informativos e promocionais); elaboração de manuais de identidade de imagens gráficas; projetos de identidade corporativa; conceção e projeto de espaços de divulgação, incluindo a seleção e adequação dos materiais; registo, edição, tratamento e publicação de fotografias; produção de materiais audiovisuais com recurso à utilização de tecnologia e manuseamento de aplicações informáticas conducentes ao desenvolvimento de soluções gráficas adequadas à natureza de atividades desenvolvidas).

## **6- Competências:**

**Responsabilidade e compromisso com o serviço** - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

**Planeamento e organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

**Trabalho de equipa e cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;

**Tolerância à pressão e contrariedades** - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

**7- Requisitos de admissão:** Conforme disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os seguintes requisitos:

**7.1- Requisitos gerais necessários ao exercício de funções públicas, conforme artigo 17.º da LTFP:**

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei Especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**7.2- Requisitos habilitacionais (artigo 34.º da LTFP):**

a) Ser detentor de Licenciatura nas áreas de estudo classificadas com os códigos 21, 32 e 342 da CNAEF — Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

**7.3- Outros requisitos previstos no artigo 35.º da LTFP, nomeadamente:**

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

**7.4- Nos termos da alínea K) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.**

## **8- Requisitos preferenciais:**

Experiência na atualização e monitorização de plataformas digitais;

Boas competências ao nível da comunicação interpessoal;

Conhecimentos avançados de Informática na ótica do utilizador, nomeadamente dos sistemas operativos Windows e Mac e sistemas de BackOffice;

Domínio das várias ferramentas software Microsoft Office (ex.: Word, Excel e Outlook);

Experiência comprovada nas áreas do: Design Gráfico; Paginação; Artes finais; Web Design; Motion Graphics; Animação; e Vídeo e Fotografia (captação e edição);

Conhecimentos ao nível de User Interface Design (arquitetura de informação, hierarquia de informação, usabilidade, etc.);

Domínio da gestão, atualização e monitorização dos Social Media;

Conhecimentos ao nível de linguagens de programação (ex.: HTML, PHP e CSS);

Domínio dos seguintes softwares: Illustrator; Photoshop; InDesign; Lightroom;

Domínio da língua portuguesa (oralidade e escrita) e bons conhecimentos da língua inglesa (oralidade e escrita).

**9-** Prazo de entrega das candidaturas – 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso em Diário da República.

**10-** Formalização da candidatura — a candidatura deverá ser formalizada através da plataforma de recrutamento disponível no sítio institucional do IPL, em <https://recrutamento.app.ipl.pt/>.

**10.1-** A submissão da candidatura deverá integrar obrigatoriamente os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum Vitae* atualizado;

b) Documentos comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional;

c) Cópia do BI ou do Cartão do Cidadão (não é aplicável a exclusão por não apresentação do documento de identificação, mediante apresentação de documento alternativo, comprovativo dos requisitos necessários ao exercício de funções públicas, previstos nas alíneas a) e b) do ponto 7.1 do presente Aviso);

d) Os candidatos, para além dos elementos indicados no número anterior devem ainda entregar:

i) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público de que é titular, a carreira e categoria que detém, a antiguidade na carreira, na categoria e na função pública, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos dois biénios;

ii) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste a caracterização das atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, ou, sendo trabalhador em situação de valorização profissional, que por último ocupou.

**11-** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**11.1-** Os candidatos sem vínculo jurídico de emprego público previamente constituído, os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a executar atividades diferentes das publicitadas, bem como, os candidatos com vínculo jurídico de emprego público por tempo determinado ou determinável, terão de realizar os seguintes métodos de seleção obrigatórios, como disposto com o n.º 1 do art. 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a aplicar são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos;

b) Avaliação Psicológica;

Para além dos métodos de seleção obrigatórios em cima identificados e conforme o disposto no art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro o júri decidiu utilizar o seguinte método facultativo:

c) Entrevista de Avaliação de Competências. (nº2, do Art. 18º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro).

**11.2-** 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação Curricular;

b) Entrevista de avaliação de competências.

**11.3-** Os candidatos referidos no n.º 11.2 podem afastar, mediante indicação no preenchimento do formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos de seleção obrigatórios constantes do n.º 11.1 do presente aviso (cf. n.º 3 do artigo 36.º da LTFP).

**12-** O Júri definiu que a Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, escrita, e cuja duração máxima será de noventa minutos e integrará três grupos de questões relativas ao enquadramento do posto de trabalho, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

**Bibliografia para o Enquadramento Geral:**

- a) Despacho Normativo n.º 20/2009, de 20 de maio: Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa;
- b) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro: Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**Bibliografia para o Enquadramento Específico:**

- a) Barton, P. (2016). Maximizing Internal Communication Strategies to turn heads, win hearts, engage employees and get results. 1ª Ed. Aviva Publishers. NY;
- b) Bland, M.; Theaker, Alison e Wragg, David, (2000) Effective Media Relations. How to get results, 3 edition. rd Kogan Page. London;
- c) Broom, G e Sha, B (2013). Cutlip and Center's Effective Public Relations. N Jersey. Prentice Hall;
- d) Theaker A. e Yaxley, H. (2013). The Public Relations Strategic Toolkit. Prentice Hall. London.

**12.2-** As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- Candidatos identificados na situação A (ponto n.º 11.1 do presente Aviso):

- Prova de Conhecimentos (PC) - 70%;
- Avaliação Psicológica (AP) - Apto ou Não Apto;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 30%;

- Candidatos identificados na situação B (ponto n.º 11.2 do presente Aviso):

- Avaliação Curricular (AC) - 50%;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 50%;

**13-** Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 6.º, 22.º e 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

**13.1-** Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, através de e-mail com recibo de entrega da notificação, através da plataforma de recrutamento.

**13.2-** Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo, pela forma indicada no número anterior.

**13.3-** O exercício do direito de participação de interessados deverá ser efetuado através da plataforma de recrutamento e de acordo com as instruções que serão disponibilizadas para o efeito.

**13.4-** Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação no método de seleção aplicado, é efetuada por ordem decrescente das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**13.5-** Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**14-** A lista de ordenação final, após homologação será afixada nas instalações do Instituto Politécnico de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicada, por extrato na 2.ª série do Diário da República, conforme disposto no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**15-Constituição do Júri:****Presidente:**

- Professora Doutora Ana Luísa Canelas Rasquilho Raposo, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa.

**Vogais Efetivos:**

- Dr. Samuel Costa Lopes do Rego, Diretor da Escola Superior de Dança do Instituto Politécnico de Lisboa;

- Dr<sup>a</sup>. Maria das Dores Gomes Delgado, Dirigente Intermédia de Grau 1 da Escola Superior de Dança do Instituto Politécnico de Lisboa;

**Vogais Suplentes:**

- Dr<sup>a</sup>. Vanessa Sofia Gomes de Sousa Glória, Dirigente Intermédia de Grau 3 do Gabinete de Comunicação e Imagem dos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa;

- Dr. Diogo Baena Mendes Vieira da Silva, Técnico Superior do Gabinete de Comunicação e Imagem dos Serviços da Presidência do Instituto Politécnico de Lisboa.

**16-** Remuneração base de referência — 1385,99€, correspondente à 1.<sup>a</sup> posição, nível 16, da tabela remuneratória única.

**17-** Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março e 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 e evitar toda e qualquer forma de discriminação.

**18-** Prazo de validade — O procedimento concursal cessa com a ocupação do(s) posto(s) de trabalho colocados a concurso, quando o(s) posto(s) de trabalho não possam ser totalmente ocupados por inexistência de candidatos, ou no fim do prazo de validade da reserva de recrutamento, de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Lisboa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024 - O Presidente em substituição do Instituto Politécnico de Lisboa, Professor Doutor Manuel José de Matos.