

SUBSECÇÃO II

Cursos

Artigo 21.º

Natureza e Organização

1 — Os cursos constituem projetos provindos de uma ou várias unidades de organização científico-pedagógicas.

2 — As coordenações dos cursos dependem e respondem perante a Comissão Instaladora.

3 — Cada coordenação de curso encontra-se organizada em:

- a) Coordenador de curso;
- b) Conselho de curso;

4 — Cada coordenação de curso tem um regimento próprio aprovado pela Comissão Instaladora, sob proposta do coordenador de curso.

Artigo 22.º

Coordenadores de curso

1 — Os coordenadores de curso são docentes em regime de tempo integral livremente designados e exonerados pela Comissão Instaladora, de entre os docentes que integrem a unidade ou unidades de organização científico-pedagógicas nucleares do respetivo curso.

2 — Em caso de ausência ou impedimento superior a trinta dias, as funções do coordenador de curso cessam e procede-se à designação de novo coordenador.

3 — O mandato dos coordenadores de curso cessa com a entrada em vigor dos Estatutos de cada Escola.

Artigo 23.º

Competência dos coordenadores de curso

Compete aos coordenadores de curso:

a) Representar o curso junto dos órgãos da Escola, dos estudantes matriculados no respetivo curso e dos órgãos do P.PORTO;

b) Elaborar a proposta de regimento a submeter à Comissão Instaladora;

c) Zelar pelo bom funcionamento do curso;

d) Apoiar os estudantes matriculados no curso no processo de integração, no prosseguimento dos estudos e em outras atividades desenvolvidas pelo curso e pela Escola;

e) Cumprir e fazer cumprir as resoluções e normas decorrentes de disposições emanadas da Escola e do P.PORTO;

f) Promover uma gestão académica eficaz em articulação com os coordenadores das unidades de organização científico-pedagógicas;

g) Coordenar a articulação dos conteúdos entre as diferentes unidades curriculares e a sua conformidade e coerência com os objetivos do curso;

h) Exercer as demais competências constantes no regimento do curso e as que lhe forem delegadas.

Artigo 24.º

Conselhos de curso

1 — Cada curso tem um conselho de curso para apoiar o respetivo coordenador de curso na gestão académica do curso, composto no mínimo por três elementos, nos termos do regimento de curso, e que incluirá o coordenador de curso, que preside.

2 — Os conselhos de curso podem ser constituídos como órgão de consulta obrigatória em algumas das competências do coordenador de curso, nos termos do regimento do curso e podendo os seus pareceres ser vinculativos, condicionantes ou consultivos.

3 — Os conselhos de curso têm as competências que lhes forem cometidas pela Comissão Instaladora e pelos respetivos coordenadores de curso.

4 — A convite do conselho de curso, quando tal seja considerado benéfico, podem participar nas suas reuniões quaisquer outras pessoas, sem direito a voto.

Artigo 25.º

Serviços Próprios

1 — Os serviços próprios são estruturas permanentes vocacionadas fundamentalmente para o apoio técnico e administrativo às atividades da Escola.

2 — A criação ou extinção de serviços próprios é da competência da Comissão Instaladora, podendo ser subdivididos de acordo com as

necessidades de serviço e dispor de regulamentos próprios de funcionamento, aprovados pela Comissão Instaladora.

Artigo 26.º

Serviços Partilhados

A ESMAD e a ESHT partilharão serviços comuns de apoio administrativo e funcional, cujo modelo será definido por despacho do Presidente do P.PORTO, ouvidas as Comissões Instaladoras.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Artigo 27.º

Estatutos definitivos

1 — Os presentes Estatutos são revistos, no prazo máximo de um ano, por iniciativa da respetiva Comissão Instaladora de cada Escola.

2 — A elaboração dos Estatutos compete a uma assembleia eleita especificamente para o efeito por cada uma das escolas, com a seguinte composição:

- a) O Presidente da Comissão Instaladora, que preside;
- b) Doze representantes de docentes e investigadores em tempo integral;
- c) Seis representantes de estudantes, sendo um deles o presidente da Associação de Estudantes quando exista;
- d) Dois representantes do pessoal não docente e não investigador.

3 — Os membros da assembleia mencionados nas alíneas b), c) e d) do número anterior são eleitos em votação secreta por corpo, por lista, em círculo único e pelo método de representação de Hondt, com exceção do Presidente da Associação de Estudantes quando exista.

4 — A fim de dar cumprimento ao disposto no número anterior, incumbe ao Presidente da Comissão Instaladora promover a organização dos processos eleitorais conducentes à constituição da assembleia estatutária.

5 — Os Estatutos definitivos são objeto de homologação pelo Presidente do P.PORTO, nos termos dos Estatutos do P.PORTO.

Artigo 28.º

Fim do Regime de Instalação

A ESMAD e ESHT cessam o regime de instalação com a tomada de posse de todos os órgãos da Escola estatutariamente eleitos, após aprovação dos estatutos definitivos.

SECÇÃO II

Disposição Final

Artigo 29.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Diário da República*.

209789268

Instituto Superior de Engenharia do Porto

Aviso n.º 10180/2016

Procedimento concursal de recrutamento de um técnico superior na área de design 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 04 de agosto de 2016, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publi-

cação 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 design.

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 n.º 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 n.º 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:

Desenvolvimento de atividades nas áreas de elaboração de trabalhos de conceção e paginação de suportes gráficos e publicitários de eventos nacionais e internacionais promovidos na e pela instituição ou nos quais esta esteja envolvida, bem como conceção de layouts/grafismos para sites e outros elementos multimédia. Colaboração na organização de eventos e cobertura fotográfica ou vídeo dos mesmos.

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 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Na sequência de parecer favorável da Senhora Presidente do Instituto Politécnico do Porto proferido por despacho de 21 de julho de 2016, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade administrativa, bem como a urgência de que se reveste o procedimento «em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho nos termos do número anterior, o órgão ou serviço, precedendo parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração pública, pode recrutar trabalhadores com vínculo de emprego pública a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal».

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 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 n.º 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 em Design Gráfico ou área afim — não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos:

- a) Experiência comprovada na área de atividade do posto de trabalho;
- b) Conhecimentos aprofundados de inglês;
- c) Domínio de software específico Adobe CS5 ou superior (Illustrator; InDesign; Photoshop); Freehand MX;
- d) Domínio na utilização de diferentes equipamentos de recolha e edição de imagem (Câmaras digitais, scanners, etc. ...);
- e) Capacidade de trabalho em diferentes sistemas operativos;
- f) Capacidade para trabalho em equipa;
- g) Disponibilidade para flexibilidade de horário;
- h) 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*, e documento comprovativo das habilitações exigidas.

9 — Métodos de Seleção:

9.1 — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação de competências por portfolio (ACP) 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 30 %;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;
- c) Avaliação de competências por portfolio (ACP) — Ponderação de 20 %;
- d) Entrevista profissional de seleção (EPS) — Ponderação de 25 %.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 30 \% PC + 25 \% AP + 20 \% ACP + 25 \% EPS$$

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 terá a forma escrita, a duração máxima de 1 hora e será constituída por perguntas diretas.

As temáticas da prova são: Organização do Ensino Superior Público, princípios gerais da atividade administrativa, organização interna do ISEP, Design Gráfico, Questões técnicas (Software/Hardware) associadas à área, Gestão de Design, Metodologia de trabalho, Produção gráfica, Sistemas de Gestão de Qualidade.

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) Avaliação de competências por portfolio (ACP)

A avaliação de competências por portfolio visa confirmar a experiência e, ou, os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.

d) 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 n.º 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 1 anos: 3 valores

Superior a 1 e até 6 anos: 5 valores

Superior a 6 e até 16 anos: 10 valores

Superior a 10 anos 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 funções 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 n.º 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 n.º 145-A/2011 de 6 de abril, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

10 — Bibliografia Geral e Específica:

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 *Diário da República*, 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, Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007 de 28/12.

Específica:

Army, Design — Letterhead and Logo Design 11, Rockport Publishers, 2009.

Barbosa, Conceição — Manual Prático de produção gráfica Cascais: Principia, 2004.

BEST, Kathryn — Design Management, Ava Publishing, SA, 2006.

CALÇADA, ANA — Manual de Gestão de Design, CPD — Centro

Português de Design, Lisboa, 1997.

Chiavenato, Idalberto — Teoria Geral da Administração, Ed Campus, vol I e II, 6.º Edição, 2001.

Chua, Perry — Best of Brochure Design 10, Rodckport Publishers, 2010.

Clark, Nick — Como Combinar e Escolher cores para o Design Gráfico, Gustavo Gili, 2006.

DABNER, David — Guia de Artes Gráficas: Design e Layout, Gustavo Gili, 2003.

DZ Centro de Diseño — Manuel de Gestão do Design, Lisboa: Centro Português de Design, 1997.

EVANS, Poppy — Forms, Folds, and Sizes: All the details Graphic Designers Need to Know but Can Never Find, Rockport Publishers, 2004.

FIELL, Charlotte; FIELL, Peter — Contemporary Graphic Design, Taschen, 2007.

FIELL, Charlotte, Peter — Graphic Design Now, Taschen, 2005.

FISHEL, Catharine — Como Recriar a Imagem Corporativa. Estratégias de Design Gráfico bem-Sucedidas, Gustavo Gili, 2003.

GORB, Peter — Design Management, Peter Gorb Editor, Architecture Design and Tecnology Press, London, 1990.

HEALEY, Matthew — O que é o Branding? Gustavo Gili, 2009.

HELLER, Eva — A Psicologia das Cores. Como atuam as Cores Sobre os Sentimentos e a Razão, Gustavo Gili, 2006.

JOHANSSON, Kaj; LUNDBERG, Peter; RYBERG, Robert — A Guide to Graphic Print Production, New Jersey: Jonh Wiley & Sons, 2007.

JURY David — O que é a Tipografia? Gustavo GILI, 2007.

KLEIN, Naomi — No Logo — O poder das Marcas, Relógio d'Agua, 2002.

KOREN, Leonard; MECKLER, RWippo — Design Gráfico. Receitas Gustavo Gili, 2002.

MOZOTA, Brigitte Borja de — Design Management New York: Allworth Press, 2003.

MUNARI, Bruno — A Arte como Ofício, Presença, 1978.

MUNARI, Bruno — Artista e Designer, edições 70, 2004.

RAPOSO, Daniel — Design de identidade e Imagem Corporativa, Edições IPCB, 2008.

TWEMLOW, Alice — Para que serve o Design Gráfico? Gustavo Gili, 2007.

WIEDEMANN, Julius — Brand Identity Now ! Taschen, 2009.

WOLLNER, Alexandre — Visual Design — 50 years, Cosac&Naify, 2003.

11 — Composição do Júri:

Presidente: Maria Joana França Cabral de Sampaio Vega, Vice-Presidente do ISEP.

Vogais efetivos: Cristiano José Cardoso dos Santos, Técnico Superior na Divisão de Cooperação e Comunicação que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Cláudia Margarida da Silva Batista, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Carla Isabel Ferreira da Silva, Coordenadora Principal na Divisão de Recursos Humanos.

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 n.º 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 n.º 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.

