

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

c) Na ata da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

14.2 — 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) Para esse efeito haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

14.3 — Entrevista Profissional de Seleção que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A Entrevista Profissional de Seleção será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

14.4 — A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.40 AC + 0.30 EAC + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

EPS = Entrevista profissional de seleção.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

16 — Os candidatos excluídos serão, como estatuí o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, desde que o solicitem.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no átrio da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na página eletrónica.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público no átrio da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada nas páginas eletrónicas.

20 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens

e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação.”

22 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores a recrutar é objeto de negociação, com as eventuais limitações legais, designadamente o artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE 2011), mantido em vigor pelo artigo 20.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (LOE 2012).

23 — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente — Arq. Carla Maria Farias Curado Matias, Diretora de Serviços da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal efetivo — Eng. José Miguel Lima Cambão, Técnico Superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal efetivo — Arq. David Ribas Maranhã, Técnico Superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa;

1.º Vogal suplente — Maria José de Almeida Pontes David Canelas, técnica superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa

2.º Vogal suplente — Eng. José Manuel Almeida Alves da Silva, Técnico Superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

14 de fevereiro de 2012. — A Administradora, *Fernanda Cabanelas Antão*.

205748663

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Faculdade de Medicina Veterinária

Despacho (extrato) n.º 2609/2012

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna -se público que na sequência de procedimento concursal aberto através do aviso n.º 15162/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 146, de 1 de agosto de 2011, área de biblioteca, foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com efeitos a 27 de janeiro de 2012, com a trabalhadora Elisa Filomena Rocha Monteiro da Luz, colocada no mapa de pessoal não docente desta Faculdade, na categoria e carreira de técnica superior, com o nível remuneratório 15 e 2.ª posição remuneratória, da tabela remuneratória única, aprovada pela portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, ficando a trabalhadora sujeita a período experimental de 180 dias, nos termos do n.º 2 da cláusula 6.ª do ACT n.º 1/2009, de 28 de setembro e do Regulamento de Extensão n.º 1-A/210, de 2 de março.

8 de fevereiro de 2012. — O Presidente, *Luís Manuel Morgado Tavares*.

205747529

Instituto Superior Técnico

Despacho (extrato) n.º 2610/2012

O Conselho de Escola do Instituto Superior Técnico, nos termos da alínea g) do n.º 12 do art. 10 dos Estatutos deste Instituto e do artigo 5.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade da UTL, aprovado pelo Despacho n.º 9467/2011, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 145 de 29 de julho de 2011, aprovou, na sua reunião de 6 de fevereiro de 2012, o Regulamento do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade do Instituto Superior Técnico, por proposta do Presidente do IST e após pareceres favoráveis do Conselho de Gestão, do Conselho Científico e do Conselho Pedagógico.

Assim, publica-se em anexo ao presente despacho, o Regulamento do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade do Instituto Superior Técnico

15 de fevereiro de 2012. — O Presidente do Instituto Superior Técnico, *Prof. Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

Regulamento do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade do Instituto Superior Técnico

A criação de um sistema integrado de gestão da qualidade para as instituições de ensino superior resulta das melhores recomendações estabelecidas internacionalmente nomeadamente através:

i) Dos Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, constantes do relatório, de fevereiro de 2005,