

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — artigos 6.º a 9.º (modalidades de vínculo para o exercício de funções públicas); artigos 19.º a 24.º (garantias de imparcialidade/acumulação de funções); artigos 71.º a 73.º e 76.º (direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público); artigos 108.º a 119.º (horários de trabalho); artigos 126.º a 135.º (férias/faltas); artigos 176.º a 179.º (exercício do poder disciplinar); artigos 288.º a 305.º (extinção do vínculo de emprego público);

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;

Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei do Orçamento de Estado (LOE) para 2015 — artigos 2.º, 3.º, 6.º, 75.º, 125.º e 145.º

Portaria n.º 20/2015, de 4 de fevereiro — Regulamenta o artigo 75.º da LOE;

Decreto-Lei n.º 170/2008, de 26 de agosto — Estabelece regime jurídico do Parque de Veículos do Estado (PVE);

Portaria n.º 382/2009, de 12 de março — Obrigatoriedade de informar ESPP sobre PVE;

Decreto-Lei n.º 477/80, de 15 de outubro — Organização e atualização do inventário do Património do Estado.

14.1.3 — Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

14.2 — Avaliação Curricular (AC) — será aplicada a candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

14.2.1 — A Avaliação Curricular (AC) incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

14.2.2 — Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica — será ponderada o nível habilitacional detido;

b) Formação Profissional — apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher;

c) Experiência Profissional — será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

d) Avaliação de Desempenho — será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

15 — Método de seleção facultativo — Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

15.2 — A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16 — A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação Curricular

17 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

18 — Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer deles.

19 — Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria.

20 — Os candidatos são convocados para os métodos de seleção por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

21 — Composição do júri:

Presidente: Manuel João Alves Rodrigues, Adjunto de direção do Estabelecimento Prisional da Carregueira;

Vogais efetivos:

Lúcia Raquel Cerejo de Campos Parente Rebelo, Adjunta de Direção do Estabelecimento Prisional de Lisboa, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Sandra Isabel Abreu Mateus Patrício, Técnica Superior da DSRH/DGRH;

Vogais suplentes:

Isabel Cristina do Carmo Batista, Adjunta de direção do Estabelecimento Prisional de Lisboa;

Patrícia Carla Ferreira Homem e Sousa, Adjunta de direção do Estabelecimento Prisional da Carregueira.

22 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da DGRSP e disponibilizada na página eletrónica ([www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt)) sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

23 — Nos termos do disposto no artigo 40.º da Portaria, o presente procedimento permitirá a constituição de uma reserva de recrutamento interna para ocupação de idênticos postos de trabalho, válida pelo período de 18 meses após a homologação da lista de ordenação final.

24 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos comprovativos dos requisitos a que se refere o n.º 7 do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra, no requerimento de formalização de candidatura, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontrem relativamente a cada um deles.

25 — 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 forma de discriminação.

19 de agosto de 2015. — A Subdiretora-Geral, *Julietta Nunes*.

208897571

### Aviso n.º 9828/2015

**Procedimento concursal comum de recrutamento, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais — Estabelecimento Prisional do Montijo — Referência 74/AT/2015.**

1 — Em conformidade com os n.ºs 1 a 3 do artigo 30.º e com o artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho de 29 de julho de 2015, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum (Ref. 74/AT/2015), tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, previstos e não ocupados, constantes do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) — Estabelecimento Prisional do Montijo, na modalidade de vínculo de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 265.º da LTFP, conjugado com a Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi solicitado parecer prévio ao INA (Processo n.º 22505) que declarou inexistirem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido.

Mais se declara que para os efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de con-

sulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 41.º e seguintes da referida portaria.

3 — 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 n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e adiante designada de Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da DGRSP ([www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt) — Recursos Humanos — Concursos) a partir da data da publicação no *Diário da República* e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional

4 — Local de trabalho:

Estabelecimento Prisional do Montijo — Alto da Caneira, Montijo;

5 — Caracterização dos postos de trabalho — Organizar e manter atualizados os processos individuais dos respetivos trabalhadores; elaborar mapas de assiduidade e proceder ao respetivo registo; proceder à notificação dos trabalhadores dos atos que devam tomar conhecimento; registo de ajudas de custo; registo de entrada e saída de expediente; atendimento telefónico, receção de chamadas telefónicas do exterior e encaminhamento para os diversos setores. Gestão de conta corrente dos reclusos; elaboração e pagamento de DUC (multas); elaboração de guias de transferência; elaboração da cantina dos reclusos; efetuar a reconciliação bancária com os valores em cofre; elaboração de transferências bancárias e interbancárias; informações solicitadas por reclusos sobre os extratos de conta; organização do arquivo.

Tem ainda a seu cargo os pedidos de orçamento às oficinas para a reparação de viaturas afetas ao Estabelecimento Prisional, através de contacto telefónico e email; envio de propostas para cabimentação aos Serviços Centrais; tramitação desta documentação e seu tratamento com encaminhamento da faturação das reparações para os Serviços Centrais.

6 — Âmbito do recrutamento:

Apenas poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, bem como, nos termos do n.º 2 do artigo 48.º da referida Lei n.º 82-B/2014, os candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se enquadrem nas situações previstas no artigo 30.º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 118/2004, de 21 de maio e 320/2007, de 27 de setembro, e no n.º 8 do artigo 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pela Lei n.º 53/2014, de 25 de agosto.

Serão excluídos os trabalhadores das administrações regionais e autárquicas, por força do disposto no n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

7 — Requisitos gerais de admissão:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos específicos: Ser titular do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, caso não se encontrem integrados na carreira para a qual o presente procedimento concursal é aberto e possuir vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

9 — Requisitos preferenciais:

Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador, designadamente em Word e Excel.

10 — De acordo com a alínea *l*) do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria, 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 na mesma unidade orgânica idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o referido procedimento.

11 — Posicionamento remuneratório — a determinação do posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é objeto de negociação nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo a posição remuneratória de referência a 9.ª posição da carreira de assistente técnico, com os limites impostos pela alínea *a*) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2015).

12 — Suplementos Remuneratórios — Além do subsídio de refeição a abonar nos termos gerais, a ocupação do posto de trabalho a concurso confere ainda o direito ao subsídio de risco, previsto na alínea *b*) do n.º 4, do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 38/82, de 7 de julho, na sua redação atual, em vigor por força do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro e devido nos termos do artigo 159.º da LTFP.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — As candidaturas são obrigatoriamente formalizadas através do preenchimento do formulário de candidatura ao procedimento concursal, aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, e publicado no *Diário da República*, de 08 de maio de 2009, disponível na secção de expediente da DGRSP ou na respetiva página eletrónica ([www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt) — Recursos Humanos — Concursos), a qual deverá ser entregue até ao termo do prazo:

- Pessoalmente (das 9h às 13h e das 14h às 18h), nas instalações da DGRSP, na Avenida da Liberdade, 9, 2.º Esq., Lisboa;
- Por correio registado, com aviso de receção, para:

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
(Procedimento concursal — Ref.º 72/AT/2015)  
Avenida da Liberdade, 9, 2.º Esq.  
1250-139 Lisboa

13.2 — Com a candidatura deverão ser entregues fotocópias legíveis dos seguintes documentos:

- Curriculum Vitae* em formato europeu (modelo disponível em [www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt)) detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, e a formação profissional com indicação das entidades promotoras, duração e datas;
- Fotocópia simples do certificado de habilitações literárias;
- Fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e mencionadas no Currículo;
- Fotocópia simples do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão.
- Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, autenticada e com data posterior à data de abertura do presente aviso da qual conste inequivocamente:
  - Identificação vínculo de emprego público de que é titular;
  - Identificação da carreira e da categoria de que o candidato seja titular e a respetiva antiguidade;
  - Posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor;
  - O tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos da alínea *d*) do n.º 2, do artigo 11.º da Portaria, com menção da avaliação do desempenho relativa aos três últimos anos, ou indicação de que não possui avaliação do desempenho no período, por razões que não são imputáveis ao candidato;
  - A descrição das funções por último exercidas pelo candidato

13.3 — Não serão consideradas as candidaturas enviadas por correio eletrónico.

13.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13.5 — O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário por parte dos candidatos é motivo de exclusão.

13.6 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.

13.7 — A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão dos candidatos quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria.

14 — Considerando que o presente procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, é adotado, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

15 — Método de seleção obrigatório:

15.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — será aplicada aos candidatos que:

- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que

tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

15.1.1 — A Prova de conhecimentos (PC) será escrita, com consulta, de realização coletiva, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla, com a duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

15.1.2 — Para a preparação da prova de conhecimentos, indica-se a seguinte legislação:

Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro — Aprova a orgânica da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais; alterada pela Declaração de Retificação n.º 63/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 217, 9 de novembro de 2012;

Portaria n.º 118/2013, de 25 de março — Determina a estrutura nuclear da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais e as competências das respetivas unidades orgânicas, estabelece o número máximo de unidades orgânicas flexíveis dos serviços centrais e define o número máximo dos cargos de dirigente intermédio de 2.º grau respeitantes aos serviços desconcentrados, bem como o número máximo de equipas multidisciplinares;

Despacho n.º 9954/2013, de 11 de julho de 2013, do Diretor -Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 145, de 30 de julho de 2013, que cria e define as atribuições e competências das unidades orgânicas flexíveis.

Portaria n.º 286/2013, de 9 de setembro — Define a estrutura orgânica, o regime de funcionamento e as competências dos órgãos e serviços dos estabelecimentos prisionais.

Código do Procedimento Administrativo — Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (artigos 1.º a 19.º, 82.º a 88.º e 121.º a 125.º);

Lei 35/2014, de 20 de junho — Aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Pública (LTFP) (artigos 14.º a 40.º da Lei n.º 35/2014 e artigos 70.º a 73.º, 101.º a 116.º; 120.º a 143.º; 159.º a 162.º; 340.º a 345.º da LTFP);

Código do Trabalho — Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Retificação n.º 21/2009, de 18/03, pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06, Retificação n.º 38/2012, de 23/07, pelas Leis n.ºs 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04 (artigos 33.º a 65.º, 89.º a 96.º, 197.º a 202.º, 212.º a 217.º, 220.º a 225.º e 232.º a 257.º);

Lei n.º 115/2009, de 12 outubro — Aprova o Código de Execução das Penas e Medidas Privativas de Liberdade, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro; Lei n.º 40/2010, de 3 de setembro e Lei n.º 21/2013, de 21 de fevereiro. artigos 7.º e 8.º (Direitos e deveres do recluso); artigos 13.º e 14.º (Regime comum e aberto); artigos 18.º e 19.º (Processo individual do recluso e Avaliação do recluso); artigos 24.º e 25.º (Momento da libertação e libertação); artigo 32.º (Princípios gerais de proteção na saúde); artigo 46.º (Destino e repartição da remuneração); artigos 76.º a 85.º (Licenças de saída do estabelecimento prisional); artigos 98.º a 108.º (Regime disciplinar); artigos 110.º a 115.º (Procedimento disciplinar).

Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

15.1.3 — Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

15.2 — Avaliação Curricular (AC) — será aplicada a candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade

15.2.1 — A Avaliação Curricular (AC) incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

15.2.2 — Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica — será ponderado o nível habilitacional detido;

b) Formação Profissional — apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher;

c) Experiência Profissional — será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

d) Avaliação de Desempenho — será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

16 — Método de seleção facultativo — Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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

16.2 — A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17 — A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação Curricular

18 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

19 — Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer deles.

20 — Em situação de igualdade de valoração aplica -se o disposto no artigo 35.º da Portaria.

21 — Os candidatos são convocados para os métodos de seleção por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

22 — Composição do júri:

Presidente: Maria da Graça Ferreira da Silva, Diretor do Estabelecimento Prisional do Montijo.

Vogais efetivos:

Ana Rita Ponte Ferreira da Cruz, Técnica Superior de Reeducação no Estabelecimento Prisional Montijo, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos;

José Luis Pireza Matos, Técnico superior no Estabelecimento Prisional do Montijo.

Vogais suplentes:

Sandra Flora dos Santos Franco Figueiras, Técnica superior na DGRH; Anabela de Jesus Alves da Silva, Assistente técnica do Estabelecimento Prisional do Montijo.

23 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da DGRSP e disponibilizada na página eletrónica ([www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt)) sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

24 — Nos termos do disposto no artigo 40.º da Portaria, o presente procedimento permitirá a constituição de uma reserva de recrutamento interna para ocupação de idênticos postos de trabalho, válida pelo período de 18 meses após a homologação da lista de ordenação final.

25 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos comprovativos dos requisitos a que se refere o n.º 7 do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra, no requerimento de formalização de candidatura, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontrem relativamente a cada um deles.

26 — 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 forma de discriminação.

19 de agosto de 2015. — A Subdiretora-Geral, *Julieta Nunes*.

208897839