

Componente científica do projeto referido no ponto 2.2 do presente edital — Qualidade da componente científica do projeto apresentado pelo candidato.

Capacidade pedagógica

Atividade letiva — Lecionação de unidades curriculares (número de UCs e número médio de alunos por UC); qualidade da atividade letiva realizada pelo candidato, recorrendo, sempre que possível, a métodos objetivos baseados em recolhas de opinião alargadas.

Criação e coordenação de projetos pedagógicos — Dinamização de novos projetos pedagógicos (desenvolvimento de novos programas de unidades curriculares, criação e coordenação de novos cursos, programas de estudo, etc.) ou reforma e melhoria de projetos existentes (isto é, reformulação de programas de unidades curriculares, participação na reestruturação de cursos ou programas de estudo), bem como realização de projetos com impacto no processo de ensino/aprendizagem.

Orientação de estudantes — Número de orientações de Licenciatura, Mestrado, Doutoramento e Pós-doutoramento em curso e concluídas com sucesso.

Componente pedagógica do projeto referido no ponto 2.2 do presente edital — Qualidade da componente pedagógica do projeto apresentado pelo candidato.

Outras atividades relevantes

Participação em atividades de gestão científica, pedagógica e institucional — Avaliação da participação do candidato em atividades de gestão científica, pedagógica e institucional, incluindo cargos exercidos e atividades desenvolvidas.

Prestação de serviços à comunidade — Prestação de serviços à comunidade científica e educacional, bem como ao tecido económico produtivo e à sociedade em geral. Participação em atividades de consultoria que envolvam o meio empresarial, setor público e o terceiro setor ou as ONG.

Valorização e transferência de conhecimento — Atividades de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e sociocultural do conhecimento, tais como ações de participação cívica, ações de formação e divulgação técnico-profissional, publicações culturais e técnico-científicas.

7 — Avaliação e seleção

7.1 — Finda a fase de admissão ao concurso, o júri dá início à apreciação das candidaturas, tendo em conta os critérios e os parâmetros constantes do presente edital.

7.2 — O júri delibera sobre a aprovação em mérito absoluto, com base no mérito do currículo global dos candidatos na área disciplinar do concurso e tendo ainda em conta o cumprimento, cumulativamente, do seguinte requisito específico: apresentação pelo candidato de, pelo menos, quinze publicações científicas nessa área disciplinar.

7.3 — No caso de não aprovação em mérito absoluto, o júri procede à audiência prévia dos candidatos excluídos que, querendo, se podem pronunciar no prazo de dez dias, aplicando-se o referido nos números 3 a 7 do artigo 26.º do Regulamento.

7.4 — O júri procede, de seguida, à avaliação dos candidatos aprovados em mérito absoluto, considerando os critérios e parâmetros de avaliação, bem como os correspondentes fatores de ponderação, constantes do presente edital.

7.5 — A classificação final dos candidatos é expressa na escala numérica de 0 a 100.

8 — Documentação complementar

Sempre que considere necessário, o júri solicita aos candidatos documentação complementar relacionada com o *curriculum vitae* apresentado, nos termos e condições previstos no artigo 28.º do Regulamento.

9 — Ordenação e metodologia de votação

9.1 — A ordenação dos candidatos deve ser fundamentada na avaliação feita com base nos critérios e parâmetros de avaliação e correspondentes fatores de ponderação constantes do presente edital.

9.2 — Antes de se iniciarem as votações, cada membro do júri apresenta um documento escrito, que será anexo à ata, com a ordenação dos candidatos, devidamente fundamentada, considerando para o efeito o referido no número anterior.

9.3 — Nas várias votações, cada membro do júri deve respeitar a ordenação que apresentou, não sendo admitidas abstenções.

9.4 — O júri utilizará a seguinte metodologia de votação, para a formação da maioria absoluta na ordenação final dos candidatos:

A primeira votação destina-se a determinar o candidato a colocar em primeiro lugar. No caso de um candidato obter mais de metade dos votos dos membros do júri presentes na reunião, fica colocado em primeiro lugar. Se tal não acontecer, repete-se a votação, apenas entre os candidatos que obtiveram votos para o primeiro lugar, depois de retirado o candidato menos votado na primeira votação. No caso de

ter havido empate entre dois ou mais candidatos na posição de menos votado, e houver pelo menos um que não ficou nessa posição, faz-se uma votação apenas sobre esses candidatos que ficaram em último, para os desempatar. Se nesta votação restrita o empate persistir em relação ao mesmo conjunto de elementos, o Presidente do júri decide qual o candidato a eliminar. Se o empate persistir, mas em relação a um conjunto diferente de candidatos, repete-se, nesse caso, o processo de desempate. O processo repete-se até um candidato obter mais de metade dos votos para o primeiro lugar. Retirado esse candidato, repete-se todo o processo para o segundo lugar, e assim sucessivamente, até se obter uma lista ordenada de todos os candidatos admitidos.

10 — Participação dos interessados e decisão

10.1 — O projeto de ordenação final é notificado aos candidatos, para efeitos de realização da audiência dos interessados, nos termos dos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 26.º do Regulamento.

10.2 — Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e aprova a lista de ordenação final dos candidatos.

11 — Prazo de decisão final

11.1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o prazo de proferimento da decisão final do júri não pode ser superior a noventa dias seguidos, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas.

11.2 — O prazo referido no número anterior pode ser prorrogado quando o elevado número de candidatos e/ou a especial complexidade do concurso o justifique.

12 — Publicação do edital do concurso

Para além da publicação na 2.ª série do *Diário da República*, o presente edital é também publicado:

- a) Na bolsa de emprego público;
- b) No sítio da internet da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., nas línguas portuguesa e inglesa;
- c) No sítio da internet da Universidade do Minho, nas línguas portuguesa e inglesa.

13 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

18 de dezembro de 2015. — O Reitor, *António Augusto Magalhães da Cunha*.

209394943

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Faculdade de Ciências Médicas

Aviso n.º 3008/2016

Procedimento Concursal Comum, para preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior da carreira de Técnico Superior de regime geral do mapa de pessoal da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

1 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 30.º e do 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, na sequência do despacho autorizador de 26 de janeiro de 2016, do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira unicategorial de Técnico Superior, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, para exercer funções no âmbito do Gabinete de Apoio à Investigação, Desenvolvimento e Inovação (GAIDI), da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

2 — Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi solicitado parecer prévio ao INA (Processo n.º 29436) 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, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta 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 — Âmbito do Recrutamento:

3.1 — Nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

3.2 — Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à atividade administrativa, e a especificidade e a natureza técnica das tarefas a executar, bem como a urgência de que se reveste o procedimento, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, foi concedido parecer favorável por despacho do Magnífico Reitor da Universidade Nova de Lisboa, de 26 de janeiro de 2016, para, nos termos do n.º 4, do artigo 30.º, se proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

4 — Local de Trabalho: NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, sita no Campo Mártires da Pátria, 130, 1169-056 Lisboa.

5 — Caracterização do Posto de Trabalho: O posto de trabalho a ocupar na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, caracteriza-se pelo desempenho de funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O Técnico Superior desempenhará funções técnicas no âmbito do Gabinete de Apoio à Investigação, Desenvolvimento e Inovação (GAIDI), de acordo com a descrição do conteúdo funcional conforme anexo do n.º 2 do artigo 88.º da LTFP.

No âmbito destas atribuições, o Técnico Superior deverá exercer, nomeadamente, as seguintes atividades:

Desempenho de funções de natureza consultiva, de estudo, planeamento, programação, secretariado académico e apoio a técnicas especializadas de investigação científica, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica na área de gestão de laboratórios do Gabinete de Apoio à Investigação, Desenvolvimento e Inovação.

Coordenação da instalação de novos grupos de investigação, designadamente na adaptação de infraestruturas às necessidades específicas de cada grupo;

Gestão de equipamento patrimonial e científico comum; Acompanhamento das equipas técnicas de manutenção de equipamentos e inventário;

Gestão dos consumíveis associados a equipamentos comuns;

Apoio aos grupos de investigação na seleção, aquisição e instalação de equipamentos;

Desenvolvimento e implementação de procedimentos operacionais de forma a aumentar a eficiência na utilização de equipamentos e infraestruturas;

Promoção, em articulação com a Divisão de Recursos Financeiros, da adjudicação de obras relacionadas com as necessidades específicas de instalação dos laboratórios;

Secretariado e apoio pedagógico às técnicas especializadas de investigação científica e das unidades curriculares;

Zelar pelo cumprimento da legislação em vigor sobre higiene e segurança no trabalho;

Coordenar os planos de emergência para os edifícios de investigação da NMS|Faculdade de Ciências Médicas;

Promoção, nos laboratórios de investigação da NMS|Faculdade de Ciências Médicas, das Boas Práticas de Laboratório bem como da segurança laboratorial através da participação num Comité de Segurança e na elaboração de um Manual de Boas Práticas Laboratoriais;

Organização das estruturas de armazenagem, assegurando o seu bom funcionamento e garantindo os abastecimentos e apoio técnico solicitados;

Aquisição e gestão de *stocks* de consumíveis de consumo geral utilizados nos projetos de investigação.

Desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da do presente descritivo funcional.

6 — Posição remuneratória de referência: 2.ª posição remuneratória a que corresponde o nível remuneratório 15, da carreira/categoria de Técnico Superior (€ 1.201,48), de acordo com a verba disponível cabimentada e com as limitações impostas pelo artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que se mantém vigente, até à

entrada em vigor da Lei que aprova o Orçamento de Estado para 2016, de acordo com o disposto pelo Decreto-Lei n.º 253/2015, de 30 de dezembro.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

a) Tenham 18 anos de idade completos;

b) Não estejam inibidos do exercício de funções públicas ou não estejam interditos para o exercício das funções que se propõem desempenhar;

c) Possuam a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

d) Tenham cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Específicos:

7.2.1 — Habilitações: Licenciatura na área das Ciências da Saúde, da Vida, ou Ciências Sociais e Direito;

7.2.2 — Capacidade de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam as decisões;

7.2.3 — Conhecimentos técnicos de secretariado comum e apoio pedagógico às técnicas especializadas de investigação científica no contexto universitário;

7.2.4 — Experiência comprovada em funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica;

7.2.5 — Experiência comprovada na elaboração, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas de órgãos e serviços.

7.3 — Preferenciais:

7.3.1 — Inscrição na Ordem dos Farmacêuticos;

7.3.2 — Detentor do grau de Mestre ou Doutor;

7.3.3 — Competências Técnicas: Realização e orientação para os resultados, organização e método de trabalho;

7.3.4 — Competências Técnico-Administrativas em contexto laboratorial — Autonomia e elevada capacidade para execução das tarefas de planeamento, organização e gestão; Aplicação de métodos e processos de natureza técnico-administrativa em contexto laboratorial e/ou universitário;

7.3.5 — Competências Sócio Pessoais: Autonomia, polivalência, capacidade de adaptação, facilidade de organização do trabalho, elevada capacidade de trabalho e bom relacionamento interpessoal.

8 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação das candidaturas.

9 — Impedimento de Admissão: Em conformidade com o disposto na alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente se encontrem integrados na carreira e categoria de Técnico Superior em regime de emprego público por tempo indeterminado e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 — Formalização das candidaturas: As candidaturas são dirigidas ao Presidente do Júri, obrigatoriamente apresentadas mediante preenchimento, com letra legível, do formulário tipo de candidatura aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministro do Estado e das Finanças, publicado no DR, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, e disponível no sítio da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, com o endereço www.nms.unl.pt (no link *Documentos/Recursos Humanos*), podendo ser entregues pessoalmente na Secção de Expediente, ou remetidas por correio, registado com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Campo dos Mártires da Pátria, 130, 1169-056 Lisboa.

10.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11 — Do formulário de candidatura devem constar os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira/categoria e atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;

b) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, número de telefone e endereço postal e eletrónico, caso exista;

c) Situação perante os requisitos de admissão exigidos, designadamente:

i) Os relativos ao nível habilitacional e à sua área de formação académica ou profissional;

ii) Os relativos à situação jurídico-funcional do trabalhador, nomeadamente que tipo de relação detém atualmente, carreira/categoria de que é titular, da posição remuneratória que detém, da atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce ou por último exerceu funções (quando aplicável);

iii) Avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato executou atividade idêntica à dos postos de trabalho a preencher (quando aplicável);

iv) Funções exercidas, nomeadamente as relacionadas com os postos de trabalho a que se candidata e outras atividades desenvolvidas;

v) Declaração em como reúne os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP;

vi) Declaração em como são verdadeiras as informações prestadas;

vii) Localidade, data e assinatura.

12 — Documentos que devem acompanhar o formulário tipo de candidatura:

a) Fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão;

b) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, onde constem nomeadamente as funções que exerce e as que desempenhou anteriormente e correspondentes períodos, bem como a formação profissional detida, referindo as ações de formação finalizadas;

c) Documentos comprovativos das habilitações literárias, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

d) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;

e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de maneira inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público, e a antiguidade na categoria/carreira e na Administração Pública, com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, com vista à apreciação do conteúdo funcional, a posição remuneratória que detém, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos (quando aplicável);

f) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito.

12.1 — A não apresentação dos documentos a que se referem as alíneas b), c) e e) — esta última, quando aplicável — do número anterior determina a exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, salvo em mera irregularidade ou quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato, devidamente comprovadas.

12.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos das ações de formação e dos demais elementos aduzidos pelos candidatos, nos termos das alíneas d) e f) do n.º 12 do presente aviso, determina a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular.

13 — A apresentação de documento falso ou prestação de falsas declarações implicam a exclusão do candidato, independentemente de procedimento disciplinar ou criminal, nos termos da lei.

14 — Assiste ao Júri a faculdade de solicitar aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos por eles referidos, e que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

15 — Métodos de Seleção:

15.1 — Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a executarem atividades diferentes das publicitadas ou os candidatos que tenham feito a opção a que se refere nos termos do n.º 3 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção a utilizar são: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, em que:

15.1.1 — Prova de conhecimentos — Método de Seleção Obrigatório

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função objeto do presente procedimento. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Na Prova de Conhecimentos, com ponderação de 50 %, é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, tendo a mesma caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, revestindo natureza teórica e individual, e terá a duração máxima de 90 minutos, sem consulta e incidirá sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

I — Estatutos da Universidade Nova de Lisboa: Despacho Normativo n.º 42/2008;

II — Estatutos da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa: Despacho n.º 8664/2009, de 26 de março;

III — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

IV — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro;

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

VI — Acesso aos documentos administrativos: Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto;

VII — Proteção de Dados Pessoais: Lei n.º 67/98, de 26 de outubro;

VIII — Código dos contratos públicos: Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho;

IX — Diretiva comunitária 2014/24/UE relativa aos contratos públicos;

X — Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, que estabelece prescrições mínimas de proteção de segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho;

XI — Portaria n.º 405/98, de 11 de junho, que aprova a classificação dos agentes biológicos;

XII — Organização Mundial de Saúde. Manual de Segurança Biológica, 3.ª ed., 2004. <http://www.who.int/csr/resources/publications/bio-safety/BisLabManual3rdwebport.pdf>

XIII — U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institutes of Health. Biosafety in Microbiological and Biomedical Laboratories, 5th edition, 2009. <http://www.cdc.gov/biosafety/publications/bmbl5/BMBL.pdf>

15.1.2. — Avaliação Psicológica — Método de Seleção Obrigatório

A Avaliação Psicológica com uma ponderação de 25 %, 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.

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica realizar-se-á numa só fase e 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 Avaliação Psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

15.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção — Método de Seleção Complementar

A Entrevista Profissional de Seleção com uma ponderação de 25 %, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção, de caráter público, é avaliada em cada parâmetro, por votação nominal e maioria, 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, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

15.1.4 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluídos, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos. A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$CF = (50 \% \times PC) + (25 \% \times AP) + (25 \% \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

15.2 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e, se colocados na situação de requalificação exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exercem atividades idênticas às publicitadas, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, em que:

15.2.1 — Avaliação Curricular — Método de Seleção Obrigatório

A Avaliação Curricular com uma ponderação de 40 %, em que são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores designadamente:

i) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

ii) A formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

iii) A habilitação académica;

iv) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

15.2.2 — Entrevista de Avaliação de Competências — Método de Seleção Obrigatório

A Entrevista de Avaliação de Competências com uma ponderação de 30 %, 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 valorização inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valorização final.

15.2.3 — Entrevista Profissional de Seleção — Método de Seleção Complementar

A Entrevista Profissional de Seleção com uma ponderação de 30 %, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção, de caráter público, é avaliada em cada parâmetro, por votação nominal e maioria, 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, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

15.2.4 — A valorização final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluídos, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos. A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$CF = (40 \% \times AC) + (30 \% \times EAC) + (30 \% \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

16 — A falta de comparência em qualquer um dos Métodos de Seleção determina a exclusão do procedimento concursal.

17 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos

candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, no prazo de 3 dias úteis, sempre que solicitadas.

18 — Composição do Júri de seleção, de acordo com o artigo 21.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril:

Presidente — Professora Doutora Ana Isabel Lopes Francisco de Moura Santos, Subdiretora e Professora Auxiliar da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa;

1.º Vogal efetivo — Dr. Manuel Salvador Rodrigues Alves, Administrador da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Dra. Maria Madalena Palmeiro Papinha, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa;

1.º Vogal suplente — Dra. Ana Sofia Marques de Sousa Mendes Tavares, Técnica Superior da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

2.º Vogal suplente — Professor Doutor António Alfredo Coelho Jacinto, Professor Catedrático Convocado da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa;

19 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos são 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, com as alterações introduzidas 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*. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário tipo para o exercício do direito de participação aprovado pelo citado Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças disponível no sítio www.nms.unl.pt.

20 — Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório são convocados para a realização do método complementar através de notificação feita por uma das formas previstas no número anterior.

21 — A lista unitária, depois de homologada, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica em www.nms.unl.pt.

22 — O presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, no primeiro dia útil seguinte à sua publicação no *Diário da República*, por extrato na página eletrónica da NMS|Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa e, também por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, em jornal de expansão nacional.

23 — Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, o procedimento concursal rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Constituição da República Portuguesa, Código do Procedimento Administrativo e da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que se mantém vigente, até à entrada em vigor da Lei que aprova o Orçamento de Estado para 2016, de acordo com o disposto pelo Decreto-Lei n.º 253/2015, de 30 de dezembro.

24 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

29 de fevereiro de 2016. — O Diretor, *Professor Doutor Jaime C. Branco*.

209393209

SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Aviso (extrato) n.º 3009/2016

Por despacho do Sr. Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Rendas, de 10 de fevereiro de 2016, foi nomeada em regime de substituição, nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Maria Marcelo Cambezes Marçal Carrega, técnica superior do Gabinete de Alojamento, para o cargo de direção intermédia de 3.º grau, com efeitos a 10 de fevereiro de 2016.

15-02-2016. — A Administradora dos SASNOVA, *Maria Teresa Lemos*.
209393696