Critério	Parâmetro	Peso (%)
	Participação em atividades de gestão em instituições de ensino superior ou de investigação ou em outras entidades de caráter científico, tecnológico ou cultural que desenvolvam atividades relevantes no âmbito da missão das anteriores.	30

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.

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 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 do artigo 100.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.

17 de janeiro de 2014. — O Reitor, *António Augusto Magalhães da Cunha*.

207581782

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Faculdade de Ciências Médicas

Aviso n.º 2006/2014

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 Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 6.º e no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e posteriores alterações, e no artigo 19.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, faz-se público que, na sequência do despacho autorizador de 27 de dezembro de 2013, 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 Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, para exercer funções na Divisão de Recursos Financeiros, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

2 — Consultada a Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do artigo 4.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, e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alínea *c*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, foi declarada a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

3 — Âmbito do Recrutamento:

3.1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), 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 27 de dezembro de 2013, para, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da LVCR, 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: 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 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

O Técnico Superior desempenhará funções de natureza consultiva, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão técnica na Divisão de Recursos Financeiros, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, nas seguintes áreas de atribuição:

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

- a) Gestão de Recursos Financeiros;
- b) Assegurar a gestão dos cursos de pós-graduação;
- c) Cabimentar e comprometer os processos de aquisição de material;
- d) Conferir, processar e liquidar as despesas relativas à execução orçamental;
- e) Classificar as receitas no âmbito da Contabilidade Pública e do POCED;
- f) Cabimentar e classificar as despesas no âmbito da Contabilidade Pública e do POCED;
- g) Efetuar os registos contabilísticos na aplicação informática SIN-GAP;
- h) Elaboração da Conta de Gerência.

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 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Gerais: Os previstos no artigo 8.º da citada lei, a saber:

- a) Possuam nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Tenham 18 anos de idade completos;
- c) Não estejam inibidos do exercício de funções públicas ou não estejam interditos para o exercício das funções que se propõem desempenhar;
- d) Possuam a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Tenham cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Específicos:

7.2.1 — Estar habilitado com a Licenciatura em Contabilidade Gestão e Administração Pública.

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.2.2 — Formação sólida na área de Excel;

7.2.3 — Elevada proficiência em informática na área financeira, designadamente MSOffice, bem como na utilização das aplicações informáticas Business Objects, Accurate, Crystal (análise de dados financeiros) e SINGAP.

7.2.4 — Competências técnicas em POCED, Contabilidade Pública, Analítica e Fiscalidade, no âmbito do ensino superior público;

7.2.5 — Fluência em inglês falado e escrito (nível avançado).

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 l) 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 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 Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, com o seguinte endereço em www.fcm.unl.pt (no *link Documentos/Recursos Humanos*), podendo ser entregues pessoalmente no Expediente, ou remetidas por correio, registado com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Campo 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 8.º da Lei n.º 12-A/2008 (LVCR);

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 da alínea 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 o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, 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 carácter 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. Ajudas de Custo por deslocação em serviço ao estrangeiro: Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro;

II. Ajudas de Custo e de transporte pelas deslocações em serviço público: Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro e pelos Decretos-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro e 106/98, de 24 de abril;

III. Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro e 18/2008, de 29 de janeiro;

IV. Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio;

V. Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro;

VI. Estatutos da Universidade Nova de Lisboa: Despacho n.º 42/2008 de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 26 de agosto;

VII. Estatutos da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa: Despacho n.º 8664/2009 de 18 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 26 de março;

VIII. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (EDT): Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 05 de Abril;

IX. Financiamento do Ensino Superior: Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto;

X. Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso: Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro;

XI. Lei do Orçamento de Estado para 2013: Lei n.º 64-B/2012, de 30 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2013, de 24 de julho;

XII. Lei de Execução do Orçamento de Estado para 2012: Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro;

XIII. Lei de Bases da Contabilidade Pública: Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro;

XIV. Lei de Bases da Saúde: Lei n.º 48/90, de 24 de agosto; com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2002, de 08 de novembro;

XV. Lei do Enquadramento Orçamental — Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 2/2002 (Lei da Estabilidade Orçamental), de 28 de agosto, 23/2003, de 2 de julho, 48/2004, de 24 de agosto, 48/2010, de 19 de Outubro, 22/2011, de 20 de maio, 52/2011, de 13 de outubro e 37/2013, de 14 de junho;

XVI. Regime Jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e Despesas Públicas, bem como a Estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a Administração Central: Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro;

XVII. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior: Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;

XVIII. Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RC-TFP): Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 3-B/2010, de 28 de abril, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66-/2012, de 31 de dezembro e 68/2013, de 29 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro;

XIX. Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR): Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 02 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 05 de maio.

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 carácter público, é avaliada em cada parâmetro, 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 em situação de mobilidade especial 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 de 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.

Na ata da primeira reunião do Júri estão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração deste método de seleção.

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 valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração 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 carácter público, é avaliada em cada parâmetro, 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 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:

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

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 — Dr. Manuel Salvador Rodrigues Alves, Administrador da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal Efetivo — Maria Lucília Fernandes Duarte, técnica superior da Divisão de Recursos Financeiros, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efetivo — Dra. Isabel Cristina Sousa Dias Fernandes, Técnico Superior da Divisão de Recursos Financeiros, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal Suplente — Dra. Raquel Godinho Rosado Alves, técnica superior da Divisão de Recursos Financeiros da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

2.º Vogal Suplente — Dra. Maria Madalena Palmeiro Papinha Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da 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.fcm.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 Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na sua página eletrónica em www.fcm.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 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 não expressamente previsto no presente aviso, o procedimento concursal rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 22-A/2008, de 24 de abril e posteriores alterações, Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Portarias n.ºs 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e 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, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, Constituição da República Portuguesa e Código do Procedimento Administrativo.

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.

30 de janeiro de 2014. — O Diretor, *Professor Doutor Jaime C. Branco*.

207581628

Instituto de Higiene e Medicina Tropical

Aviso (extrato) n.º 2007/2014

Em cumprimento do estipulado na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, faz-se pública, a lista nominativa dos trabalhadores do mapa de pessoal do Instituto de Higiene e Medicina Tropical que cessaram a sua relação jurídica de emprego público:

Nome	Categoria	Posição/Nível Remuneratório	Motivo	Data
António Pascoal Fernandes	Assistente Operacional.	11.ª/11	Aposentação	01/02/2014

28 de janeiro de 2014. — O Diretor do Instituto de Higiene e Medicina Tropical, *Professor Doutor Paulo de Lyz Girou Martins Ferrinho*.
207579799

UNIVERSIDADE DO PORTO

Edital n.º 111/2014

Doutora Maria de Lurdes Correia Fernandes, Professora Catedrática da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Vice-Reitora da mesma Universidade:

Faço saber que, por meu despacho de 28 de janeiro de 2014, no uso de competência delegada por despacho publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 203 de 19 de outubro de 2010, pelo prazo de cinquenta dias úteis a contar do dia imediato ao da publicação do presente edital no *Diário da República*, se abre concurso documental

para um Professor Associado da Área Disciplinar de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores da Faculdade de Engenharia desta Universidade.

As disposições legais aplicáveis são as seguintes:

1 — As disposições legais aplicáveis são as seguintes:

Artigos 37.º a 51.º e 62.º-A, do Estatuto da Carreira Docente Universitária, republicado pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, e alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio; Regulamento dos Concursos para Recrutamento de Professores Catedráticos, Associados e Auxiliares da Universidade do Porto — Despacho n.º 12913/2010, publicado no *Diário da República*, n.º 154, de 10 de agosto de 2010.