

13.2 — Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

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

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

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

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

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista profissional de seleção

14 — Prova de conhecimentos (PC) — Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. A prova assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual. Será realizada numa única fase, com a duração de 60 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

a) Constituição da República Portuguesa;

b) Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior — Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;

c) Estatutos da Universidade da Madeira — Despacho normativo n.º 53/2008, de 17 de outubro;

d) Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril;

e) Código de Procedimento Administrativo;

f) Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções pública — Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro;

g) Regras do Sistema Internacional de Nomenclatura em Citogenética Humana: International System for Human Cytogenetics Nomenclature (2013), Shaffer, McGowan-Jordan, Schmid Editors, Karger (Publisher), ISBN 978-3-318-02253-7, www.karger.com/iscn2013.

15 — Sistema de classificação final: os métodos de seleção têm caráter eliminatório e são aplicados pela ordem enunciada. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas. Na entrevista profissional de seleção são adotados os níveis classificativos de insuficiente, reduzido, suficiente, bom e elevado, aos quais correspondem classificações na escala de 0 a 20 valores.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

17 — Os candidatos excluídos serão, como estatui o n.º 1 do artigo 30.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, notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência de interessados nos termos do código do procedimento administrativo.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard da Unidade de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.uma.pt](http://www.uma.pt).

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no placard da Unidade

de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

20 — Composição e identificação do júri:

Presidente — Doutor António Manuel Dias Brehm, Professor Cate-drático, no Centro de Competências de Ciências da Vida;

1.º Vogal efetivo — Mestre Marta Inês Jardim Branco, Técnico Superior

2.º Vogal efetivo — Licenciada Rita Paulina Araújo Gonçalves, Técnica Superior

1.º Vogal suplente — Licenciada Joana Isabel Barreto Pestana, Técnica Superior

2.º Vogal suplente — Licenciado Énio Bruno de Nóbrega Freitas, Técnico Superior

21 — Nos termos do disposto no n.º 1 do 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, o presente aviso é publicitado na página eletrónica da Universidade da Madeira, por extrato e a partir da sua publicação no *Diário da República*, na bolsa de emprego público, no 1.º dia útil seguinte, e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis.

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

23 — Quotas de emprego: de acordo com o Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

24 — Reservas de recrutamento: O presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

14 de fevereiro de 2014. — O Reitor, *Professor Doutor José Molarinho Carmo*.

207653386

## UNIVERSIDADE DO MINHO

### Escola de Economia e Gestão

#### Despacho n.º 3686/2014

Ao abrigo do disposto no Despacho Reitoral RT-01/2007, de 3 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 116, de 19 de junho, alterado pelo Despacho Reitoral RT-47-2013, de 24 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 110, de 7 de junho, e ainda no artigo 36.º do Código do Procedimento Administrativo e, na sequência do disposto no Despacho n.º 2465/2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 32/2014, de 14 de fevereiro, subdelego a competência para presidir aos júris de doutoramento da Escola de Economia e Gestão, nas minhas faltas e impedimentos, nos professores catedráticos com contrato por tempo indeterminado em regime de *tenure*, a seguir identificados: Mino Farhangmehr, José António Cadima Ribeiro, Luís Filipe Lobo Fernandes, Francisco José Alves Coelho Veiga e Laura Cristina Pereira Ferreira.

A presente subdelegação de competência produz efeitos a partir da data da sua publicação no *Diário da República*, considerando-se ratificados os atos entretanto praticados na matéria agora subdelegada.

27 de fevereiro de 2014. — O Presidente da Escola de Economia e Gestão, *Manuel José da Rocha Armada*.

207654163

## UNIVERSIDADE DO PORTO

#### Regulamento n.º 93/2014

#### Regulamento de Propinas da UPORTO

Ao abrigo da Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, em particular do seu artigo 16.º, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 49/2005, de