

Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, desde que cabimentadas por centros de custos próprios, designadamente as dotações provenientes do despacho reitoral de atribuição de verbas, bem como de receitas próprias no âmbito de PSEC, PSET, I&D, Acções de Formação, Projectos de Ensino Pós-Graduado, colaborações de pessoal docente e FSE;

2 — A presente subdelegação de competências é feita sem prejuízo dos poderes de avocação e produz efeitos a partir da data da sua publicação no *Diário da República*, considerando-se ratificados os actos entretanto praticados nas matérias agora subdelegadas.

Universidade do Minho, 14 de Setembro de 2010. — A Presidente do Instituto de Letras e Ciências Humanas, *Maria Eduarda Bicudo de Azeredo Keating*, professora catedrática.

203716112

## UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

### Reitoria

#### Aviso n.º 19108/2010

##### Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior

1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por despacho de 4 de Junho de 2010 do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, se encontra aberto procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Código do Procedimento Administrativo.

3 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste Organismo e não ter sido efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por esta ter sido considerada temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicado qualquer procedimento concursal para a constituição das referidas reservas de recrutamento.

4 — 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 no *Diário da República* e, por extracto, na página electrónica da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data e num jornal de expansão nacional.

5 — Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento faz-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6 — Características 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 das funções constantes do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na área de atribuição da Divisão de Recursos Financeiros da Reitoria da UNL que se consubstanciam em registo e acompanhamento da execução financeira; apoio à preparação do orçamento da Reitoria da UNL; lançamento no SIGO da execução financeira; elaboração de mapas de controlo orçamental; execução e acompanhamento de processos de despesa e preparação e análise de contratos de aquisição de bens e serviços.

7 — Local de trabalho — Instalações da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, sita no Campus de Campolide, em Lisboa.

8 — Requisitos de admissão —

a) Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

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

b) Estar habilitado com o grau de licenciatura em Gestão ou Economia, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento 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 para cuja ocupação se publica o procedimento, de acordo com o disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

11 — Prazo e forma para apresentação da candidatura.

11.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

11.2 — Forma: a candidatura é formalizada obrigatoriamente através do formulário disponível na página de Reitoria da UNL em <http://www.unl.pt/pessoal-nao-docente/gestao-de-recursos-humanos-1/formulario-candidatura>, e deverá ser entregue, até ao termo do prazo fixado no presente aviso, pessoalmente durante as horas normais de funcionamento, na Divisão de Recursos Humanos da Reitoria da UNL, sita no Campus de Campolide, 1099-085 Lisboa, ou por carta registada com aviso de recepção, para a mesma morada.

11.3 — Documentação: O formulário, devidamente datado e assinado, deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações;
- b) Fotocópias do bilhete de identidade e do número de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
- c) Declaração actualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, bem como da carreira e categoria e da actividade que executa;
- d) *Curriculum vitae* datado e assinado, organizado de acordo com o conteúdo do posto de trabalho;
- e) Fotocópia dos comprovativos das acções de formação frequentadas e relacionadas com o posto de trabalho;
- f) Comprovativos das avaliações do desempenho;

12 — Deverão indicar no formulário de candidatura qual a opção do método de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, quando aplicável.

13 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

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 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

16 — Métodos de selecção:

16.1 — Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a executarem actividades 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, os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

16.1.1 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção, em que:

16.1.1.1 — Prova de conhecimentos — Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

Na Prova de Conhecimentos é adoptada 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.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e será efectuada em suporte de papel, revestindo natureza teórica e individual, sem consulta, com a duração máxima de 90 minutos.

A prova incidirá sobre as temáticas constante do Anexo 1, que faz parte integrante do presente aviso.

16.1.1.2 — Avaliação Psicológica — 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.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido.

b) 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, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) A Avaliação Psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

16.1.1.3 — Entrevista Profissional de Selecção — Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

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

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

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

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

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

16.2 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e, se colocados em situação de mobilidade especial exerceram, por último, actividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exercem actividades idênticas às publicitadas, os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

16.2.1 — Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, em que:

16.2.1.1 — Avaliação Curricular — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo do posto de trabalho a ocupar, serão valoradas, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

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

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

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

16.2.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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 directamente 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, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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

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

$$CF = 0.60 AC + 0.40 EAC$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

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

18 — 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, notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no átrio da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa e disponibilizada na sua página electrónica.

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

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

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.”

24 — Atento o consagrado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento remuneratório do trabalhador a recrutar será o que resultar de negociação com a Reitoria da Universidade Nova de Lisboa logo após o termo do procedimento concursal.

25 — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente — Lic.ª Teresa Alexandra Alves da Silva Ribeiro, Directora de Serviços da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

1.º Vogal efectivo — Lic. Rodrigo Manuel das Neves Paulino, Chefe de Divisão da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal efectivo — Lic.ª Ana Rita Raposo Pereira Marante Rodrigues, técnica superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa;

1.º Vogal suplente — Lic.ª Maria Virgínia Eva F. Sousa Guerreiro, Técnico Superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

2.º Vogal suplente — Lic.ª Gabriela Catarino Domingos de Matos, técnica superior da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

Lisboa, 20 de Setembro de 2010. — *Fernanda Cabanelas Antão*, Administradora

#### ANEXO I

Bibliografia e legislação para a prova de conhecimentos oRegime Jurídico das Instituições de Ensino Superior: Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro;

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

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;

Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 105/2007, de 3 de Abril;

Lei de Orçamento do Estado para 2010: Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril;

Lei de Execução do Orçamento de Estado para 2010: Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho;

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

Cadastro e Inventário de Bens do Estado: Portaria n.º 671/2000, de 17 de Abril;

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;

Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de Outubro.