

Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de actividade — 12 valores

Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 16 valores

Superior a 3 anos de experiência na área de actividade — 20 valores

A avaliação do desempenho (AD):

Excelente — 20 valores

Muito bom — 16 Valores

Bom — 12 valores

Necessita de Desenvolvimento — 8 valores

14.4 — Entrevista de Avaliação de Competências — visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de selecção será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, de acordo com o fixado no n.º 3 do artigo 12.º da referida Portaria.

As competências essenciais, que serão avaliadas em sede deste método de selecção, constarão do Relatório do técnico a designar para a aplicação do método.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4.

14.5 — Entrevista profissional de selecção, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a nota final será apurada depois de ponderar os seguintes factores:

Responsabilidade na execução de tarefas (RET);

Capacidade de iniciativa (CI);

Interesse e motivação pessoal (IMP);

Conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho (CT);

A classificação de cada factor far-se-á da seguinte forma:

Elevado — 20 valores

Bom — 16 valores

Suficiente — 12 valores

Reduzido — 8 valores

Insuficiente — 4 valores

O resultado da Entrevista Profissional de Selecção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{RET + CI + IMP + CT}{4}$$

15 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório 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 selecção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

As ponderações a utilizar são as seguintes:

a) Prova de conhecimentos — 40 %

b) Avaliação psicológica — 30 %

c) Avaliação curricular — 30 %

d) Entrevista de avaliação de competências — 40 %

e) Entrevista profissional de selecção — 30 %

Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

16 — Composição do júri:

Presidente do Júri — O Director de Departamento, Dr. José António Peixoto Lima;

Vogais efectivos — O Director de Departamento, Dr. António Pedro Pinto Sousa Teixeira e a Chefe de Divisão, Eng.ª Maria Teresa Henriques Canais Seco.

Vogais suplentes — O Chefe de Divisão, António Maria da Silva Andrade e a Técnica Superior, Maria Cristina Teixeira Ramos.

17 — Lista unitária de ordenação final: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página electrónica.

18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

12 de Setembro de 2011. — O Presidente da Câmara, Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva.

305250277

Aviso n.º 21080/2011

1 — Fundamento — Nos termos do disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 6.º, na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º, no artigo 50.º, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, faz -se público que, por deliberação da Câmara de 20 de Setembro de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de um posto de trabalho constante do mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira geral de assistente operacional da categoria de assistente operacional.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

3 — Reserva de recrutamento — Não tendo sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, de acordo com informação extraída das FAQ da DGAEP, encontra-se dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC (Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento).

4 — Publicitação — O presente aviso encontra-se disponível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) para consulta a partir do 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página electrónica do Município de Celorico de Basto, em www.mun-celoricodebasto.pt e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

5 — Local de trabalho — As funções inerentes ao lugar a ocupar serão exercidas na Câmara Municipal de Celorico de Basto e área do Concelho.

6 — Caracterização do Posto de Trabalho — Posto de trabalho previsto no Departamento de Obras Municipais, com a seguinte caracterização: Desenvolvimento de todas e quaisquer actividades propostas pelo serviço (um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — área funcional de Motorista de Pesados e Pesados de Passageiros).

7 — Perfil de competências — Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional.

8 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, alterado pelo artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

9 — Requisito geral de admissão — O recrutamento inicia -se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pelos que se encontrem em situação de mobilidade especial, nos termos do n.ºs 1 a 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ou por recurso a instrumentos de mobilidade, nos termos da alínea *b*), do n.º 2, do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

10 — Com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à actividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sendo que o recrutamento destes apenas poderá ter lugar, no caso de se verificar a impossibilidade de se ocupar os postos de trabalho por recurso aos candidatos mencio-

nados no ponto anterior e, que até à data de abertura deste procedimento reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter 18 anos de idade completos;
- b) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- c) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir plano de vacinação obrigatório válido.

11 — Requisitos específicos — Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Estar habilitado com a carta de condução adequada e habilitado com certificado emitido pelo IMTT (Instituto da Mobilidade e Transportes Terrestres), o qual permite a condução de automóveis afectos ao transporte de crianças (Motorista de Pesados e Pesados de Passageiros).

12 — Formalizações das candidaturas — As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte papel, obrigatoriamente através do formulário de candidatura ao procedimento concursal aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de S. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, de 29 de Abril de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio de 2009, que se encontra disponibilizado nas instalações da Câmara Municipal, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 Celorico de Basto, e na respectiva página electrónica, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril.

13 — Apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, ou remetidas por correio, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Celorico de Basto, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 Celorico de Basto, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do Artigo 26.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril.

14 — Documento a apresentar: Os candidatos deverão anexar ao formulário de candidatura os seguintes documentos:

- a) *Curriculum Vitae*, detalhado do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exercem, bem como as que exerceram, com indicação dos respectivos períodos de duração e actividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das acções de formação finalizadas (cursos, estágios, encontros, simpósios, especializações e seminários, indicando a respectiva duração e datas de realização);
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias (cópia);
- c) Documento comprovativo das acções de formação profissional (cópia);
- d) Declaração, devidamente actualizada, emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas e as avaliações de desempenho obtidas.

É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Celorico de Basto. Assiste ao júri a facultade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria, a não apresentação dos documentos referidos determinam a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a avaliação.

15 — Métodos de selecção: Considerando necessário recrutar o trabalhador para ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2011, o presente procedimento rege-se pelo disposto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ao qual se aplica os métodos de selecção: prova de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos na alínea a) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e como método facultativo, entrevista profissional de selecção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, sendo as fórmulas finais as seguintes:

$$OF = \frac{(40\% \times PC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)}{100}$$

$$OF = \frac{(30\% \times AC) + (40\% \times EAC) + (30\% \times EPS)}{100}$$

15.1 — A prova de conhecimentos assumirá forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos e não será permitida no decurso da mesma a consulta de qualquer legislação ou bibliografia para a sua realização e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas);

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — RCTFP);

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro (Estabelece o Quadro de Competências, assim como o Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias);

Código do Procedimento Administrativo.

15.2 — A Avaliação Psicológica (AP) 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 referências o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o 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.

15.3 — A 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, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A, de 22 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, em que:

$$AC = (2HA+FP+6EP+AD)/10$$

$$AC = (2HA+FP+6EP)/9$$

O júri terá em conta os seguintes parâmetros a avaliar, Nas habilitações literárias (HA):

Escolaridade mínima obrigatória — 10 valores

12.º Ano — 14 valores

Licenciatura — 18 valores

Mestrado — 20 valores

Na formação profissional (FP):

Sem formação — 0 valores

Com duração igual ou inferior a 20 horas — 10 valores

Com duração superior a 20 horas e igual ou inferior a 40 horas — 16 valores

Com duração superior a 40 horas — 20 valores

A experiência profissional (EP);

Sem experiência na área de actividade — 0 valores

Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de actividade — 10 valores

Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de actividade — 14 valores

Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 16 valores

Superior a 3 anos e inferior a 4 anos de experiência na área de actividade — 18 valores

Igual ou superior a 4 anos de experiência na área de actividade — 20 valores

A avaliação do desempenho (AD):

Excelente: Entre 4,5 e 5 — 20 valores

Muito bom: Entre 4 e 4,4 — 16 valores

Bom: Entre 3 e 3,9 — 12 valores

Necessita de Desenvolvimento: Entre 2 e 2,9 valores — 8 valores

15.4 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de selecção será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, de acordo com o fixado no n.º 3 do artigo 12.º da referida Portaria.

As competências essenciais, que serão avaliadas em sede deste método de selecção, constarão do Relatório do técnico a designar para a aplicação do método.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4.

15.5 — A entrevista profissional de selecção, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a nota final será apurada depois de ponderar os seguintes factores:

- Responsabilidade na execução de tarefas (RET);
- Capacidade de iniciativa (CI);
- Interesse e motivação pessoal (IMP);
- Conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho (CT);

A classificação destes factores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

- Elevado — 20 valores
- Bom — 16 valores
- Suficiente — 12 valores
- Reduzido — 8 valores
- Insuficiente — 4 valores

O resultado da Entrevista Profissional de Selecção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{RET + CI + IMP + CT}{4}$$

16 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório 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 selecção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

As ponderações a utilizar são as seguintes:

- a) Prova de conhecimentos — 40 %
- b) Avaliação psicológica — 30 %
- c) Avaliação curricular — 30 %
- d) Entrevista de avaliação de competências — 40 %
- e) Entrevista profissional de selecção — 30 %

Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

17 — Composição do júri:

Presidente do Júri — O Director de Departamento, Arnaldo João Pereira Barros Carneiro;

Vogais efectivos — O Director de Departamento, António Pedro Pinto Sousa Teixeira e o Chefe de Divisão, António Maria da Silva Andrade.

Vogais suplentes — A Técnica Superior, Maria Cristina Teixeira Ramos e a Técnica Superior, Paula Maria Lima Oliveira.

18 — Lista unitária de ordenação final: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizada na sua página electrónica.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

3 de Outubro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

305250269

MUNICÍPIO DE CELORICO DA BEIRA

Aviso n.º 21081/2011

Em cumprimento do disposto na alínea b), n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o respectivo Despacho de homologação, torna-se pública a conclusão com sucesso do período experimental da trabalhadora:

Maria João Henriques Sena, com a categoria de técnica superior (Contabilidade), com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e nível 15, na sequência do procedimento concursal comum, conforme aviso publicado na 2.ª série do D.R., n.º 96, de 19/05/2009.

20 de Junho de 2011. — O Presidente da Câmara, *José Francisco Gomes Monteiro*.

305181832

Aviso n.º 21082/2011

Em cumprimento do disposto na alínea b), n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o respectivo Despacho de homologação, torna-se pública a conclusão com sucesso do período experimental da trabalhadora, Maria Gracinda Carvalho Pinto, com a categoria de Técnica Superior — com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e nível 15, na sequência do procedimento concursal comum, conforme aviso publicado na II Série do D.R., n.º 96, de 19/05/2009.

2 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *José Francisco Gomes Monteiro*.

305181938

MUNICÍPIO DE COIMBRA

Aviso n.º 21083/2011

Torna-se público que, por despachos proferidos no dia 03 de Outubro do corrente, pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal, Dr. João Paulo Barbosa de Melo, foram nomeados, em regime de substituição e por urgente conveniência de serviço, os seguintes trabalhadores, nos cargos abaixo discriminados, nos termos previstos no artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, aplicada na Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Julho, com efeitos à data dos referidos despachos:

Dr. Fernando Jorge Coelho Abrantes, como Director do Departamento de Desporto e Juventude; Eng.º José Daniel Cardoso Vilhena Pereira da Silva, como Chefe da Divisão de Parques e Jardins; Dr. José Paulo Tenreiro Peres Amado, Chefe da Divisão de Ambiente e Saúde Pública; Eng.ª Maria Teresa de Oliveira Quinta Ferreira, como Chefe da Divisão de Vias e Espaço Público; Dr.ª Marta Sofia Tavares Prata, como Chefe da Divisão de Actividade Física; Dr. Nuno Filipe Queirós Vicente, como Chefe da Divisão de Desporto; Arq.º Rafael Luís Cordeiro Madeira, como Chefe da Divisão de Gestão Urbanística; Eng.º Tiago Francisco Oliveira Cardoso, Chefe da Divisão de Mobilidade.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 114.º da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, o presente processo está isento de visto prévio do Tribunal de Contas.

Paços do Município de Coimbra, 14 de Outubro de 2011. — Por Subdelegação, o Director do Departamento de Recursos Humanos, *Paulo Cipriano Soares de Almeida, Dr.*

305242144

Aviso n.º 21084/2011

Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 19.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, bem como do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, torna-se público que o Exmo. Senhor Dr. Olinto Miguel Teodoro Vieira, foi nomeado no cargo de Director Municipal de Desenvolvimento Organizacional, cargo de direcção superior do 1.º grau, com efeitos ao dia 01 de Outubro do corrente, na sequência de proposta formulada pelo Exmo. Senhor Presidente, Dr. João Paulo Barbosa de Melo, à Câmara Municipal, aprovada através deliberação proferida no dia 26 de Setembro do corrente. Esta nomeação foi efectuada por urgente conveniência de serviço, em regime de comissão de serviço por três anos, ao abrigo do