mento de Gestão de Recursos Humanos, e preenchido diretamente na plataforma de gestão da assiduidade, até ao dia 31 de março de cada ano ou, no caso de a marcação de férias incluir uma data anterior, até cinco dias úteis antes do seu início.

2 — As alterações que venham a ocorrer devem ser comunicadas ao DGRH, com parecer favorável do respetivo superior hierárquico seguindo a mesma forma, até cinco dias antes do início do novo período.

Artigo 18.º

Mapa

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 19.º

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste regulamento aplica-se o disposto no RCTFP.

Artigo 20.º

Dúvidas

As dúvidas resultantes da aplicação do presente regulamento serão resolvidas por despacho do Reitor.

Artigo 21.º

Delegação de competências

As competências atribuídas no presente regulamento ao Reitor podem ser delegadas, num vice-reitor, nos membros do Conselho de Gestão e no Coordenador do Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

206386457

SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Despacho n.º 12345/2012

Considerando que por meu despacho de 2012.05.29 foi determinado o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade da Beira Interior, da carreira e categoria de Técnico Superior;

Considerando a cessação da comissão de serviço do Presidente do Júri do procedimento concursal, Prof. Doutor João Carlos Correia Leitão;

Determino, para presidir ao júri do procedimento concursal, a Licenciada Maria Fernanda Conceição Santos Azevedo, Chefe de Divisão de Contabilidade e Património da Universidade da Beira Interior, que dará continuidade e assumirá integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

13 setembro de 2012. — O Reitor, Professor Doutor *João António de Sampaio Queiroz.*

206385914

SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Declaração de retificação n.º 1199/2012

Por ter sido publicado com inexatidão, o n.º 12 do aviso n.º 11052/2012, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 159, de 17 de agosto de 2012, procede-se à retificação, sendo que onde se lê:

«12 — Métodos de seleção:

Este procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de assistentes operacionais, é urgente face à necessidade de intervenção e de resposta dos Serviços de Ação Social no âmbito de todas as suas atribuições, dado que se debate com uma grave carência de recursos humanos devido a saídas por aposentação. O procedimento decorrerá por recurso apenas aos métodos de seleção na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 53.º como método de seleção obrigatório indispensável para prosseguir com as atividades inerentes às várias áreas dos SASUL, pelo que, de acordo com o previsto no n.º 3 e 4 do artigo 53.º da LVCR, de 27 de fevereiro conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

a) Avaliação Curricular (AC) — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica exigida, a formação profissional e experiência profissional na área a que se candidata.

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente aqueles que dizem respeito à capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

c) As ponderações para a valoração final são as seguintes:

i) Avaliação Curricular (AC) — 50 %.

ii) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 50 %.»

deve ler-se:

«12 — Métodos de seleção:

12.1 — Face à urgência que reveste o presente procedimento concursal no sentido de assegurar com a máxima celeridade o normal funcionamento dos Serviços de Ação Social, dado que o mesmo se debate com uma grave carência de recursos humanos devido a saídas por aposentação ou os mais variados mecanismos de mobilidade e rescisões, e nos termos da alínea *a*) do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, serão, conforme os casos referidos no referido n.º 4, conjugados com os n.os 1 e 2 do mesmo artigo, adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de conhecimentos (*PC*);
b) Avaliação curricular (*AC*);
c) Entrevista profissional de seleção (*EPS*).

12.2 — Nos casos referentes ao disposto na alínea *a*) n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, por referência à alínea *a*) do n.º 1 do mesmo artigo, serão aplicados os métodos de seleção PC e EPS, com a ponderação determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{6*PC + 4*EPS}{10}$$

sendo:

CF — classificação final;
PC — prova de conhecimentos (com 60 % de peso na ponderação);
EPS — entrevista profissional de seleção (com 40 % de peso na ponderação).

12.3 — Caso o candidato se enquadre no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a aplicar serão *AC* e *EPS,* (a não ser que o candidato afaste por escrito os métodos indicados), de acordo com a seguinte formula de ponderação:

$$CF = \frac{6*AC + 4*EPS}{10}$$

sendo:

CF — classificação final;
PC — avaliação curricular (com 60 % de peso na ponderação);
EPS — entrevista profissional de seleção (com 40 % de peso na ponderação).

12.4 — A prova de conhecimentos (*PC*) será de natureza teórica, revestindo forma escrita e efetuada em suporte papel, visando avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, dentro das áreas que caracterizam o posto de trabalho e outras diretamente afins, bem como a sua capacidade analítica e o conhecimento adequado da língua portuguesa, para o exercício das funções.

12.5 — A prova terá a duração máxima de 90 minutos, será de realização individual, e considerando o posto de trabalho e sua caracterização, bem como de acordo com as exigências da função, a

prova de conhecimentos incidirá sobre o regime jurídico e respetiva produção normativa respeitantes à atividade administrativa geral, à área académica, bem como sobre a orgânica e funcionamento dos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, além de que abordará também a problematização respeitante abordará também a problematização respeitante ao relacionamento da Administração Pública com o cidadão.

12.6 — Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que a obtenção de classificação inferior a 9,5 valores implica exclusão imediata, não sendo o candidato submetido a quaisquer métodos de seleção subsequentes.

12.7 — No seguimento do disposto nos números anteriores, a bibliografia recomendada à preparação da prova de conhecimentos, e os respetivos temas sobre os quais versará, dentro do âmbito das atividades atinentes ao posto de trabalho e afins, são:

12.7.1 — Legislação:

a) Código do Procedimento Administrativo;
b) Constituição da República Portuguesa;
c) Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto;
d) Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
e) Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro;
f) Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;
g) Despacho normativo n.º 36/2008, de 1 de agosto;
h) Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro;
i) Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
j) Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro;
k) Despacho n.º 22695/2009, de 11 de setembro;
l) Regulamento Interno dos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 78, de 22 de abril de 2010;
m) Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

12.7.2 — Temas e matérias:

a) Língua portuguesa, leitura, compreensão e redação;

12.8 — A avaliação curricular (*AC*) 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 *AC* é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo integrada, quando aplicável, no cálculo da *CF,* de acordo com a fórmula apresentada no n.º 12.3 do presente aviso.

12.9 — A entrevista profissional de seleção (*EPS*) 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.

A *EPS* é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo integrada, conforme aplicável, no cálculo da *CF,* de acordo com a fórmula apresentada nos n.os 12.2 ou 12.3 do presente aviso.»

10 de setembro de 2012. — A Administradora, *Valentina Maria Matoso*.
206388506

Declaração de retificação n.º 1200/2012

Por ter sido publicado com inexatidão, no n.º 13 do aviso n.º 11078/2012, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 160, de 20 de agosto de 2012, procede-se à retificação, sendo que onde se lê:

«13 — Métodos de seleção:

Este procedimento concursal comum de recrutamento é urgente face à necessidade de intervenção e de resposta dos Serviços de Ação Social no âmbito de todas as suas atribuições, dado que se debate com uma grave carência de recursos humanos devido a saídas por aposentação. O procedimento decorrerá por recurso apenas aos métodos de seleção na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 53.º a um método de seleção obrigatório indispensável para prosseguir com as atividades inerentes às várias áreas dos SASUL, pelo que, de acordo com o previsto no n.º 3 e 4 do artigo 53.º da LVCR de 27 de fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

a) Avaliação Curricular (AC) — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiencia adquirida e da formação realizada, tipos de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidos.

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

As ponderações para a valoração final são as seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) — 70 %.
b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 30 %.»

deve ler-se:

«13 — Métodos de seleção:

13.1 — Face à urgência que reveste o presente procedimento concursal no sentido de assegurar com a máxima celeridade o normal funcionamento dos Serviços de Ação Social, dado que o mesmo se debate com uma grave carência de recursos humanos devido a saídas por aposentação ou os mais variados mecanismos de mobilidade e rescisões, e nos termos da alínea *a*) do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, serão, conforme os casos referidos no referido n.º 4, conjugados com os n.os 1 e 2 do mesmo artigo, adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de conhecimentos (*PC*);
b) Avaliação curricular (*AC*);
c) Entrevista profissional de seleção (*EPS*).

13.2 — Nos casos referentes ao disposto na alínea *a*) n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, por referência à alínea *a*) do n.º 1 do mesmo artigo, serão aplicados os métodos de seleção *PC* e *EPS*, com a ponderação determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{6*PC+4*EPS}{10}$$

sendo:

CF — classificação final;
PC — prova de conhecimentos (com 60 % de peso na ponderação);
EPS — entrevista profissional de seleção (com 40 % de peso na ponderação).

13.3 — Caso o candidato se enquadre no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a aplicar serão *AC* e *EPS*, (a não ser que o candidato afaste por escrito os métodos indicados), de acordo com a seguinte formula de ponderação:

$$CF = \frac{6*AC+4*EPS}{10}$$

sendo:

CF — classificação final;
PC — avaliação curricular (com 60 % de peso na ponderação);
EPS — entrevista profissional de seleção (com 40 % de peso na ponderação).

13.4 — A prova de conhecimentos (*PC*) será de natureza teórica, revestindo forma escrita e efetuada em suporte papel, visando avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, dentro das áreas que caracterizam o posto de trabalho e outras diretamente afins, bem como a sua capacidade analítica e o conhecimento adequado da língua portuguesa, para o exercício das funções.

13.5 — A prova terá a duração máxima de noventa minutos, será de realização individual, e considerando o posto de trabalho e sua caracterização, bem como de acordo com as exigências da função, a prova de conhecimentos incidirá sobre o regime jurídico e respetiva produção normativa respeitantes à atividade administrativa geral, à área académica, bem como sobre a orgânica e funcionamento dos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, além de que abordará também a problematização respeitante ao relacionamento da Administração Pública com o cidadão.

13.6 — Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que a obtenção de classificação inferior a 9,5 valores implica exclusão imediata, não sendo o candidato submetido a quaisquer métodos de seleção subsequentes.