

18 — 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.

19 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função.

20 — 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, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

21 — Valoração dos métodos de seleção:

a) Prova de conhecimentos — é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

b) Avaliação psicológica — é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto* e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* ou *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) Avaliação curricular — é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

d) Entrevista de avaliação de competências — é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* ou *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

e) Entrevista profissional de seleção — é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* ou *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

22 — Critérios de seleção: Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do Júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

23 — Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão 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, de 22 de janeiro.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

24 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria.

25 — A prova de conhecimentos poderá ser de natureza teórica e ou prática, sem consulta e de realização individual, com a duração máxima de noventa minutos e versará sobre as atividades referidas na caracterização do posto de trabalho e na legislação e bibliografia a seguir indicadas:

Legislação Função Pública:

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

b) Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem funções Públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

c) Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro;

d) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

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

f) Estatutos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa — despacho n.º 6455/2009, de 26 de fevereiro, *Diário da República* 2.ª série;

Legislação e Bibliografia específica (a disponibilizar pela Faculdade de Medicina, mediante solicitação)

a) Regime jurídico da promoção da segurança e saúde do trabalho — Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;

b) Manual de boas práticas laboratoriais — despacho n.º 8835/2001 (2.ª série), de 27 de abril;

c) Laboratório Clínico: técnicas básicas, Norma J. Walters, Rana P. Reynolds, Barbara H. Estridge, 3.ª ed., Porto Alegre, RS, Brasil, 1996.

26 — Composição do Júri de seleção:

Presidente — Prof. Doutor António José Carvalho Gonçalves Ferreira, diretor do Instituto de Anatomia da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

1.º vogal efetivo: Licenciado Francisco Jorge Gonçalves Correia, técnico superior do Instituto de Anatomia da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2.º vogal efetivo: Licenciado Pedro Miguel Marcelino Henriques, técnico superior do Instituto de Anatomia da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

1.º vogal suplente: Licenciada Isabel Maria Costa Aguiar, diretora do Departamento Gestão Administrativa Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2.º vogal suplente: Licenciada Carla Sofia da Silva Duarte Lucas, técnica superior do Núcleo de Recursos Humanos Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

O presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem supra referida.

27 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

28 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no *site* da Faculdade (www.fm.ul.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

29 — 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.»

30 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

31 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 85-A/2009, de 22 de janeiro.

32 — Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada 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 mesmo 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.

22 de março de 2013. — O Diretor, *Prof. Doutor J. Fernandes e Fernandes*.

206857578

UNIVERSIDADE DO MINHO

Despacho (extrato) n.º 4769/2013

Por despacho de 06.12.2012, do Reitor da Universidade do Minho:

Doutora Helena Cristina Ferreira Machado — Autorizada a passagem do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em período experimental, na categoria de Professor Associado do mapa de pessoal da Universidade do Minho, para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em regime de tenure, com efeitos a partir de 17.03.2013. (Isento de Fiscalização Prévia do TC.)

25 de março de 2013. — O Diretor de Serviços, *Luís Carlos Ferreira Fernandes*.

206857326