

21 — 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.

22 — 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.

26 de março de 2014. — O Reitor, *Prof. Doutor José Carmo*.  
207727599

### Aviso n.º 4693/2014

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), conjugado com o 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, torna-se público que por despacho do Reitor da Universidade da Madeira de 26 de março de 2014, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis contados a partir da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado — contrato a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, na categoria de técnico superior, com duração de 6 meses, eventualmente renovável por iguais períodos até ao limite previsto no artigo 103.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

1 — Legislação aplicável: o recrutamento rege-se nos termos da 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 e a 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.

2 — 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 efetuada 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.

3 — Local de trabalho — Unidades Funcionais da Universidade da Madeira.

4 — Caracterização sumária dos postos de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, nomeadamente: Realização de procedimentos administrativos necessários à preparação do expediente a submeter superiormente; Gestão de processos administrativos e colaborar com as várias Unidades Funcionais da Universidade; Dar pareceres da sua especialidade.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais:

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

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

5.2 — Nível habilitacional exigido — Licenciatura pré-bolonha na área de Assessoria ou Comunicação ou em Secretariado, bem como Licenciatura pós-bolonha com mestrado, na área de Assessoria ou Comunicação ou em Secretariado, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos Preferenciais:

a) Conhecimentos e experiência profissional nas funções descritas no ponto 4.

6 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho em causa por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento pode ser feito, tendo em conta a natureza técnica das tarefas a executar e a urgência de serviço de que se reveste o procedimento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da mesma lei.

7 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 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, 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 previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado terá em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, após o termo do procedimento concursal, sendo efetuado em obediência aos limites impostos pela lei do Orçamento de Estado para o ano de 2014.

9 — Forma da candidatura:

9.1 — A candidatura é formalizada obrigatoriamente através do formulário disponível na página da Universidade da Madeira, Unidade de Recursos Humanos, (<http://www.urh.uma.pt>) em Documentação, procedimentos concursais, pessoal não docente e deverá ser entregue, até ao termo do prazo fixado no presente aviso, pessoalmente durante as horas normais de funcionamento, na Unidade de Recursos Humanos da Universidade da Madeira, sita no Colégio dos Jesuítas, Praça do Município, 9000-081, Funchal, ou por carta registada com aviso de receção, para a mesma morada.

10 — Cada candidato deverá anexar ao requerimento fotocópias dos seguintes documentos:

- Bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- Curriculum vitae* datado e assinado;
- Documentos comprovativos das habilitações literárias;
- Certificados das ações de formação frequentadas;
- Declaração comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções e das avaliações de desempenho obtidas, no caso de o concorrente se encontrar nessa situação laboral.

10.1 — A falta de qualquer dos documentos atrás mencionados é motivo de exclusão.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10.3 — 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.

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

11 — Métodos de seleção: avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

11.1 — 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 ata da primeira reunião do júri estão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata 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.

11.2 — 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.

11.3 — Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comporta-

mentais evidenciados durante a interação 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 Seleção será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos 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 Entrevista Profissional de Seleção valorada com reduzido e insuficiente é eliminatória do procedimento.

11.4 — 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

12 — 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 e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

13 — 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.

14 — 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 atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, desde que o solicitem.

15 — 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).

16 — 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.

17 — 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.

18 — 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”.

19 — Composição e identificação do júri:

Presidente — Doutor José Silvío Moreira Fernandes, Vice-Reitor da Universidade da Madeira;

1.º Vogal efetivo — Mestre Susana Teles, Administradora da Universidade da Madeira;

2.º Vogal efetivo — Licenciada Maria de Lurdes Cunha e Silva Freitas, Chefe de Gabinete do Reitor da Universidade da Madeira;

1.º Vogal suplente — Maria Helena França Andrade Rodrigues, técnica superior da Universidade da Madeira

2.º Vogal suplente — Licenciado Rui Severino de Oliveira Câmara, Técnico Superior da Universidade da Madeira;

20 — 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, até ao 2.º dia útil seguinte, e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis.

21 — 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.

22 — 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.

26 de março de 2014. — O Reitor, *Prof. Doutor José Carmo*.

207727582

#### Aviso n.º 4694/2014

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), conjugado com o 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, torna-se público que por despacho do Reitor da Universidade da Madeira de 26 de março de 2014, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis contados a partir da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Universidade da Madeira.

1 — Legislação aplicável: o recrutamento rege-se nos termos da 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 e a 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.

2 — 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 efetuada 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.

3 — Local de trabalho — Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais — Unidade de Aprovisionamento e Património da Universidade da Madeira.

4 — Caracterização sumária do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na área de Serviços de Aprovisionamento e Património, competindo-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: a) registar contabilisticamente e gerir processos de aquisição de bens, serviços e empreitadas, nos termos da legislação em vigor; b) elaborar e instruir peças de procedimentos de aquisição de bens, serviços e empreitadas; c) lançar e gerir processos de aquisição nas plataformas eletrónicas de compras públicas; d) registar contabilisticamente e gerir os respetivos contratos; e) preparar pareceres e informações para apoio à tomada de decisão; e f) preparar mapas e relatórios de gestão.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais:

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

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Nível habilitacional exigido — Licenciatura pré ou pós-bolonha, na área de Gestão ou Economia, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos Preferenciais:

a) Conhecimentos e experiência profissional nas funções descritas no ponto 4.

6 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho em causa por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento pode ser feito, tendo em conta a natureza técnica das tarefas a executar e a urgência de servir