

sional do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, provida na categoria de administrador prisional do 1.º grau, escalão 1, índice 710, com efeitos a 01 de julho de 2010, nos termos da aplicação conjugada dos artigos 29.º e 30.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e n.º 4 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro.

Observando o despacho do Secretário de Estado da Administração Pública, sob o n.º 2940/2012/SEAP, de 24 de agosto de 2012, a valorização remuneratória, que se efetivará aquando da cessação das funções dirigentes, é possível na medida em que assenta na reunião dos pressupostos legais exigíveis em data anterior a 1 de janeiro de 2011, não devendo ser abrangida pela proibição de valorizações remuneratórias constantes nas Leis do Orçamento de Estado desde o ano de 2011 (artigo 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro).

16 de junho de 2017. — O Subdiretor-Geral, *João Paulo Carvalho*.  
310580328

#### Despacho (extrato) n.º 6044/2017

Por meu despacho de 31 de maio de 2017, no uso de competência delegada, e na sequência do parecer favorável do Secretário-Geral do Ministério da Justiça, foi a mestre Joana Isabel Pina Patuleia Figueiras, administradora prisional do 3.º grau, da carreira de administrador prisional do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, provida na categoria de administrador prisional do 1.º grau, escalão 1, índice 710, com efeitos a 13 de outubro de 2006, nos termos da aplicação conjugada dos artigos 29.º e 30.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e n.º 4 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro. Observando o despacho do Secretário de Estado da Administração Pública, sob o n.º 2940/2012/SEAP, de 24 de agosto de 2012, a valorização remuneratória, que se efetivará aquando da cessação das funções dirigentes, é possível na medida em que assenta na reunião dos pressupostos legais exigíveis em data anterior a 1 de janeiro de 2011, não devendo ser abrangida pela proibição de valorizações remuneratórias constantes nas Leis do Orçamento de Estado desde o ano de 2011 (artigo 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro).

16 de junho de 2017. — O Subdiretor-Geral, *João Paulo Carvalho*.  
310580409

## CULTURA

### Gabinete do Ministro

#### Portaria n.º 174/2017

A Igreja de Santa Iria, edificada no início do século XVI, é um pequeno templo de grande simplicidade estrutural e caráter vernáculo, integrável no ciclo da arquitetura tardo-gótica alentejana, com contrafortes rematados por pináculos e merlões em todo o remate.

O imóvel, valorizado pela integridade das suas características arquitetónicas quinhentistas, destaca-se sobretudo pelo ciclo de pinturas murais da capela-mor, executadas na segunda metade do século XVI e atribuíveis a uma oficina do aro eborense. Embora das pinturas da abóbada apenas restem vestígios, as paredes ainda exibem representações cristológicas e hagiográficas de gosto maneirista e caráter erudito, com evidente interesse patrimonial.

A classificação da Igreja de Santa Iria, paroquial de Santa Iria, reflete os critérios constantes do artigo 17.º da Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, relativos ao caráter matricial do bem, ao seu interesse como testemunho simbólico e religioso, ao seu valor estético, técnico e material intrínseco e à sua conceção arquitetónica, urbanística e paisagística.

A zona especial de proteção (ZEP) tem em consideração a topografia e a envolvente urbano-rural do imóvel, e a sua fixação visa salvaguardar a dignidade do seu enquadramento e os pontos de vista.

Foram cumpridos os procedimentos de audição dos interessados, previstos no artigo 27.º da referida lei, de acordo com o disposto no Código do Procedimento Administrativo.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º e no n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, e no uso das competências conferidas pelos n.ºs 1 e 2, alínea d), do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro, manda o Governo, pelo Ministro da Cultura, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Classificação

É classificada como monumento de interesse público a Igreja de Santa Iria, paroquial de Santa Iria, na Estrada da Mina de São Domingos,

Santa Iria, freguesia de Salvador, concelho de Serpa, distrito de Beja, conforme planta constante do anexo à presente portaria, da qual faz parte integrante.

#### Artigo 2.º

##### Zona especial de proteção

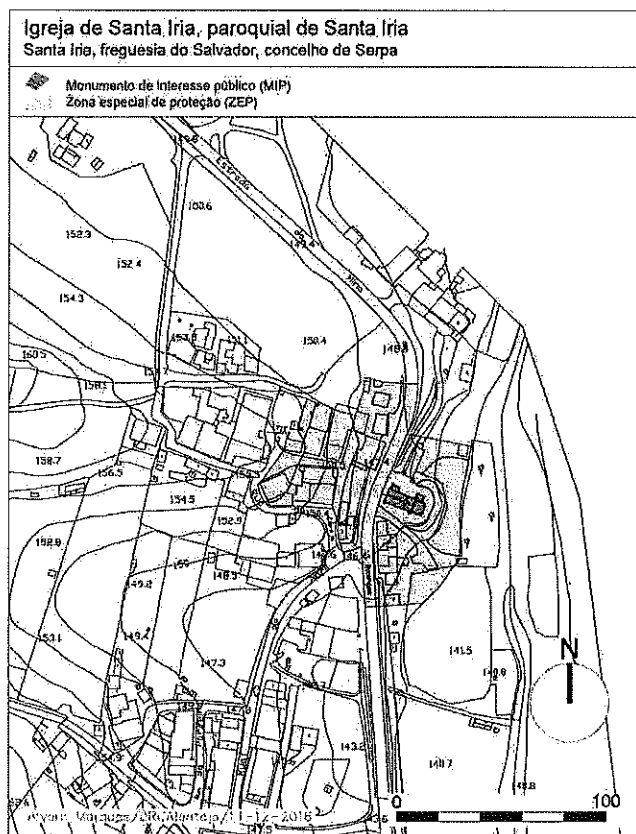
É fixada a zona especial de proteção do monumento referido no artigo anterior, conforme planta constante do anexo à presente portaria, da qual faz parte integrante.

#### Artigo 3.º

##### Revogação

É revogada a Portaria n.º 247/2013, de 26 de março, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 79, de 23 de abril.

13 de fevereiro de 2017. — O Ministro da Cultura, *Luís Filipe Carriho de Castro Mendes*.



310557219

### Direção Regional de Cultura do Alentejo

#### Aviso n.º 7676/2017

**Abertura de procedimento concursal com vista ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Direção Regional de Cultura do Alentejo, da carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de vínculo de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 33.º da LTFP, torna-se público que, por despacho da Sr.ª Diretora Regional de Cultura do Alentejo, datado de 01/06/2017, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção Regional de Cultura do Alentejo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, na qualidade de Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), a mesma informou não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, tendo declarado a inexistência de candidatas com o perfil adequado ao posto de trabalho a preencher.

2 — 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.

3 — Local de trabalho: O local de trabalho para o posto situa-se nas instalações da Direção Regional de Cultura do Alentejo, sitas na Rua Burgos, n.º 5, em Évora.

4 — Caracterização dos postos de trabalho:

4.1 — Vencimentos

Processamento de vencimentos no Sistema de Recursos Humanos (SRH); lançamento da assiduidade de novas fichas de trabalhadores no SRH; reinscrição de trabalhadores na Caixa Geral de Aposentações (CGA); inscrição e cessação de trabalhadores na Segurança Social (SS); inscrição/alteração de beneficiários e descendentes no Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE); elaboração dos mapas auxiliares para apuramento das contribuições à CGA, SS e ADSE; elaboração do mapa IV com a relação dos trabalhadores e dos abonos a enviar com o Pedido de Libertação de Créditos (PLC); preparação dos recibos de vencimento dos trabalhadores e elaboração de guias de reposição; apuramento das ajudas de custo e horas extraordinárias; elaboração dos processos individuais dos trabalhadores; preparação dos mapas e documentos de recursos humanos para instrução da Conta de Gerência; declaração mensal de rendimentos entregue no portal das finanças; preenchimento do modelo 10; elaboração, conferência e entrega das declarações de IRS aos funcionários; resposta no portal das finanças às penhoras efetuadas aos funcionários do serviço.

4.2 — Pessoal

Registo dos dados de pessoal no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE); elaboração dos processos de aposentação; elaboração do mapa de férias do pessoal; elaboração e acompanhamento, e avaliação do Plano Anual de Formação; elaboração do Balanço Social; colaboração na preparação da proposta do orçamento, designadamente na elaboração do mapa de pessoal; elaboração e acompanhamento de processos de seleção e recrutamento de pessoal; elaboração de informações respeitantes à área de recursos humanos; envio de atos para publicação no *Diário da República*; encaminhamento das reclamações efetuadas no “Livro de Reclamações”, para a DGAEP e para o Gabinete da Tutela; elaboração dos processos referentes aos contratos /estágios PEPAC; elaboração dos processos referentes aos contratos do IEFP- medidas de inserção (contacto com o IEFP, candidatura, elaboração do dossier para encerramento de contas); responsável pela organização dos processos do SIADAP (elaboração do processo para a Comissão Paritária, elaboração do mapa anual com avaliações individuais); elaboração de mapas solicitados pela PCM, GEPAC, e outras entidades que digam respeito aos recursos humanos; abertura dos processos individuais e sua respetiva atualização; elaboração dos contratos, e sua respetiva entrega aos funcionários devidamente assinados; enviar à CGA os requerimentos de contagem de tempo de serviço, e pedidos de juntas médicas; instruir processos de acidentes em serviço; emitir declarações de tempo de serviço e outros que sejam requeridas e autorizadas, para os fins solicitados.

5 — Posição remuneratória de referência: 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 15 da Tabela Remuneratória Única, sem prejuízo dos condicionamentos impostos pelas regras constantes do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro.

6 — Requisitos de admissão relativos ao trabalhador: Os candidatos devem reunir os seguintes requisitos até ao último dia do prazo de candidatura:

6.1 — Requisitos gerais: Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

*a*) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;

*b*) 18 anos de idade completos;

*c*) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

*d*) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

*e*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Os candidatos deverão ser detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6.2 — Requisitos especiais (nível habilitacional): Os candidatas ao posto de trabalho deverão ser titulares de licenciatura na área das Ciências Sociais e Humanas.

6.3 — Requisitos preferenciais: Constituem fatores preferenciais para o presente recrutamento os seguintes: experiência no desempenho das funções descritas no ponto 4.

6.4 — Perfil de competências:

- a*) Orientação para resultados;
- b*) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- c*) Tolerância à pressão e contrariedades;
- d*) Análise da informação e sentido crítico;
- e*) Comunicação;
- f*) Adaptação e melhoria contínua.

7 — Formalização de candidaturas: A apresentação das candidaturas deve ser efetuada em suporte de papel e formalizada mediante preenchimento do formulário tipo, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, do Ministro de Estado e das Finanças (publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009) e disponível na página eletrónica da Direção Regional de Cultura do Alentejo.

7.1 — Apresentação da candidatura: só é admissível a apresentação de candidatura em suporte de papel, em requerimento devidamente assinado pelo candidato, sob pena de exclusão liminar do presente procedimento concursal. A apresentação da candidatura pode ser efetuada até ao termo do prazo fixado no presente Aviso:

*a*) Diretamente nas instalações da Direção Regional de Cultura do Alentejo, sitas na Rua Burgos, n.º 5, 7000-863 Évora, no horário de atendimento ao público: das 9h30h às 12h30 e das 14h00 às 17h30h;

*b*) Através do envio, por correio registado com aviso de receção, para a morada indicada, em envelope fechado, com a seguinte referência: «Procedimento concursal para dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior.»

7.2 — Documentação: o formulário deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a*) Cópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b*) Comprobativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar;
- c*) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato.

7.3 — Candidatos com vínculo de emprego público: Os candidatos já detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado devem ainda entregar os seguintes documentos:

*a*) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos do disposto na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

*b*) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal aprovado;

*c*) A avaliação de desempenho respeitante ao último período objeto de avaliação, não superior a 3 anos, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 11.º da citada Portaria. Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento.

8 — Métodos de seleção:

8.1 — Nos termos conjugados do artigo 36.º da LTFP e do n.º 2 do artigo 6.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, são adotados os seguintes métodos de seleção:

*a*) Avaliação Curricular (AC), que se aplica aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, bem como aos candidatos que encontrando-se em situação de requalificação se tenham, por último encontrado a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o posto de trabalho em causa; ou

b) Provas de Conhecimentos (PC), que se aplica aos candidatos que não reúnam os requisitos indicados na alínea anterior ou que, reunindo-os, manifestem expressamente vontade de realizar a prova de conhecimentos.

8.2 — Avaliação Curricular: 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. A Avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, e são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a fixar pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados os seguintes:

- a) A habilitação académica (HA);
- b) A formação profissional (FP), detida pelos candidatos, desde que devidamente comprovada;
- c) A experiência profissional (EP) na área para que o procedimento concursal foi aberto, em que se pondera o tempo de desempenho efetivo das funções inerentes ao posto de trabalho descritas no ponto 4 deste Aviso;
- d) A avaliação do desempenho (AD), caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25 \% \times HA + 15 \% \times FP + 40 \% \times EP + 20 \% \times AD$$

8.3 — Prova de conhecimentos: A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A Prova de conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta. Tem a duração máxima de uma hora e trinta minutos e incide sobre os conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, versando essencialmente os seguintes temas:

- a) Conhecimentos gerais sobre a Legislação Geral da Administração Pública;
- b) Conhecimentos específicos sobre Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública, área caracterizadora do posto de trabalho.

O resultado da prova de conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores.

#### 8.3.1 — Legislação aplicável:

Decreto-Lei n.º 114/2012, de 25 de maio  
 Portaria n.º 227/2012, de 3 de agosto  
 Despacho n.º 11389/2012, de 23 de agosto  
 Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro  
 Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
 Lei n.º 35/2014, de 20 de junho  
 Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro  
 Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro  
 Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro  
 Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro  
 Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro  
 Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho

8.4 — Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.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, será ainda utilizado, como método de seleção complementar, a Entrevista profissional de seleção, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional dos candidatos e os aspetos comportamentais considerados imprescindíveis à ocupação do posto de trabalho a concurso.

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.5 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.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, quer a AC quer a PC possuem caráter eliminatório, pelo que os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, no método de seleção obrigatório que lhes for aplicável, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método complementar. Serão também excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção aplicáveis.

8.6 — Classificação final (CF) — A ordenação final será apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com as seguintes formulas, consoante o método aplicado:

$$CF = 70 \% \times AC + 30 \% \times EPS$$

ou

$$70 \% \times PC + 30 \% \times EPS$$

Em que:

CF = Classificação final  
 AC = Avaliação curricular  
 EPS = Entrevista profissional de seleção  
 PC = Prova de conhecimentos

9 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

10 — Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção. Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica da DRCA-LEN. Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Em situações de igualdade de valores obtidos, aplica -se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP.

11 — Candidatos aprovados e excluídos. Constituem motivos de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos, legal ou regulamentarmente previstos. Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte. Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência de interessados, conforme previsto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

12 — Homologação da lista de ordenação final: Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da DGAEP, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

13 — Júri do procedimento concursal.

Referência A

Presidente: Dr. Luís Orvalho (Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Financeiros);  
 Vogais: Dr. Ana Ramalhosa e Arq. Cláudia Giões;  
 Vogais suplentes: Dr. Helena Rocha e Dr. Hugo Porto.

13.1 — Competências: Compete, designadamente, ao Júri:

- a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
- b) Fixar os parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar;
- c) Fixar a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos de seleção;
- d) Exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Das deliberações do Júri serão lavradas atas, a facultar aos candidatos sempre que o solicitem.

23 de junho de 2017. — A Diretora Regional de Cultura do Alentejo,  
 Ana Paula Amendoira.

310593272

## EDUCAÇÃO

### Direção-Geral da Administração Escolar

#### Declaração de Retificação n.º 449/2017

Por ter sido publicado com inexactidão o Despacho (extrato) n.º 1966/2017, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 48, de 8 de março