

17 — Em situações de igualdade de valoração entre candidatos aplicar-se-á o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

18 — Os parâmetros de avaliação, e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método constarão de atas do júri, as quais serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

19 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a sua situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

20 — Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

21 — No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário 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.

22 — Os candidatos admitidos serão notificados do dia, hora e local para a realização do método de seleção por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

23 — A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas instalações do edifício da Junta de Freguesia de São Martinho do Porto, cujo endereço postal consta no ponto 7 do presente aviso.

24 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será igualmente afixada nas instalações do edifício da Junta de Freguesia de São Martinho do Porto, cujo endereço postal consta no ponto 7 do presente aviso, sendo, ainda, publicado aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

25 — Forma das notificações: os candidatos serão notificados por email, com recibo de entrega da notificação. Os candidatos que não indicarem endereço eletrónico na candidatura serão notificados por officio registado (registro simples).

26 — Em tudo o que se encontrar omissos no presente aviso, aplicam-se as normas da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, do Código do Procedimento Administrativo e demais legislação respeitante a esta matéria.

16 de janeiro de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Joaquim Augusto da Conceição Clérigo*.

310240/19

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 1882/2017

### Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado — Constituição de Reservas de Recrutamento

Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da alínea a) do artigo 3.º e 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, torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo em sua reunião de 25/01/2017, nos termos do artigo 33.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento na carreira/categoria de assistente operacional:

1 — Referência: Assistente Operacional — Lubrificador.

2 — Validade do procedimento concursal: válido para os efeitos previstos no n.º 2 do art.º 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

3.1 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 3.3, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais,

estipulados respetivamente no art.º 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

3.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que exerçam a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3.4 — Requisitos gerais:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetados pela Constituição, lei Especial ou Convenção Internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

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

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.5 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LGTFP, não, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional.

4 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

(Lubrificador)

Procede à lubrificação por pressão e ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;

Estuda de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar;

Prepara o material e ferramentas a utilizar;

Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios para recolha de desperdícios de óleos ou massa;

Desaperta os bujões de limpeza utilizando diversas ferramentas;

Limpa com trapos e desentope os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo utilizado;

Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;

Muda lubrificantes nos copos, apoios, apoios, rolamentos, embraia-gens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão;

Remove a massa usada com trapos, aperta os bujões com ferramenta apropriada;

Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios; é incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do encarregado para defeitos detetados a fim de serem reparados.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, Mod. 356 de 01.06.2009, disponível na Secção de Recursos Humanos dos Serviços Municipalizados ou no sítio da internet dos Serviços Municipalizados em [www.smsbvc.pt](http://www.smsbvc.pt), dirigidas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, e entregues pessoalmente na secretaria destes serviços, durante o horário normal de funcionamento (das 8H30 às 16H30), ou enviadas por correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para os Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, Rua Frei Bartolomeu dos Mártires, n.º 156, 4901-878 — Viana do Castelo.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias do certificado autêntico ou autenticado;

b) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo requerente conforme Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, atividade da entidade (s) empregadora (s) a que estiveram vinculados durante sua experiência profissional e tipo de funções exercidas, com indicação do setor/setores de atividade da entidade ou entidades empregadoras a que estão e estiveram vinculados no decurso do exercício de funções e da aquisição da sua experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração, avaliação

de desempenho dos últimos 3 anos devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

6 — Métodos de seleção aplicáveis: São os estipulados no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (7.1), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (7.2).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

6.1 — Para os candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho:

Avaliação Curricular (AC);  
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);  
Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de avaliação:  
Habilitações Académicas (HA);  
Formação Profissional (FP);  
Experiência Profissional (EP);  
Avaliação de Desempenho (AD).

Crítérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método, com uma ponderação de 40 %, será valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

sendo:

(HA) — Habilitação Académica. Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação. Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau 1 nos termos da al.ª a) do n.º 1 do art.º 86.º da Lei N.º 35/2014 de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

(FP) — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem a Avaliação do Desempenho, será atribuída, a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

6.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 %, visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

6.1.3 — A Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro; sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica

Dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

Os candidatos referidos em 6.1., poderão em substituição dos métodos 6.1.1 e 6.1.2, optar pela realização dos métodos 6.2.1 e 6.2.2 abaixo descritos. (n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

6.2 — Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Prova Teórico-Prática de Conhecimentos (PC);  
Avaliação Psicológica (AP);  
Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.2.1 — A Prova Teórico-Prática de Conhecimentos (PC) terá ponderação de 50 % e visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências dos candidatos necessários ao exercício das funções. Esta será dividida em duas partes distintas: de natureza teórica e de natureza prática.

Teórica: Será oral, e considerará parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e os graus de conhecimentos demonstrados. Será de realização individual, com duração de máxima de 30 minutos, com uma ponderação de 25 %, sobre os seguintes conteúdos:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Matéria Disciplinar: artigo 176.º até artigo 193.º e artigo 297.º;

Matéria de Faltas: artigo 133.º até artigo 136.º;

Lei 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação mais atualizada

Parentalidade: artigos 65.º a 65.º inclusive;

Trabalhador estudante: artigos 89.º a 96.º inclusive;

Feriados: artigos 234.º a 236.º inclusive.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação mais atualizada

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na sua versão mais atualizada, que adapta à administração autárquica o SIADAP.

Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua versão mais atualizada.

Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Prática: com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual e consistirá em trabalho de Lubrificador e com uma ponderação de 75 %.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É permitida a consulta do manual do equipamento a lubrificar.

6.2.2 — Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 25 %, 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 referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; 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 respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.2.3 — Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 25 % e duração máxima de 20 minutos, 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

7 — Classificação final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas

dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos nas situações descritas em 6.1:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 6.2:

$$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + 0,25 \text{ EPS}$$

sendo:

CF = Classificação final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista Avaliação Competências;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;  
PC = Prova de conhecimentos;  
AP = Avaliação Psicológica;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos nos pontos 6.1 e 6.2., que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

8 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.

9 — Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/29009, de 22 de janeiro, e subsistindo o empate, pela melhor nota de habilitação académica.

Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

10 — Composição do júri:

Presidente:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos Urbanos.

Vogais efetivos:

Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira

José Luís Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento.

Vogais Suplentes:

António Maria Almeida Lisboa, Técnico Superior, Responsável do Gabinete da Qualidade da Água;

Ana Isabel Gonçalves Rocha, Técnica Superior, responsável pelo setor de Planeamento e Projeto.

Nas faltas ou impedimentos do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal imediatamente a seguir.

11 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizada na sua página eletrónica ([www.smsbvc.pt](http://www.smsbvc.pt)).

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo e publicitada na página eletrónica.

14 — Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (alíneas b), c) ou d) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

15 — Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do 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 outra preferência legal.

Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no art.º 7.º do mesmo decreto-lei.

17 — Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição os Serviços Municipalizados, promovem ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo.

19 — O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível I, sendo o vencimento base de referência de 557,00€ de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 — Para efeitos do disposto no 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 nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto Entidade gestora da mobilidade, para efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido por estes Serviços Municipalizados.

27 de janeiro de 2017. — O Presidente do Conselho de Administração, *Victor Manuel Castro de Lemos*.

310242217



## PARTE I

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE,  
COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR, C. R. L.

Anúncio n.º 15/2017

Regulamento do reconhecimento e creditação de competências  
da Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Em cumprimento do n.º 1 do artigo 45.º-A do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 107/2008, de 25 de junho, 230/2009, de 14 de setembro, 115/2013, de 7 de agosto, e pelo

Decreto-Lei n.º 63/2016, de 13 de setembro, nos termos do qual incumbe ao órgão legal e estatutariamente competente aprovar a regulamentação do processo de creditação no estabelecimento de ensino superior e conferir-lhe a devida divulgação através de publicação no *Diário da República*, 2.ª série e no sítio da internet, publica-se a atualização do Regulamento do reconhecimento e creditação de competências da Universidade Portucalense Infante D. Henrique, aprovada pelo Reitor, em 12 de dezembro de 2016. A alteração foi efetuada na sequência da publicação da Portaria n.º 181-D/2015, de 19 de junho e do Decreto-Lei n.º 63/2016, de 13 de setembro.