

A experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

e) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 25% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

9.2 — Caso o número de candidatos admitidos seja superior a 50, e nos termos do despacho referido no ponto 5 do presente aviso, não serão aplicados os métodos de selecção referidos nas alíneas b) e e) do número anterior, devendo a ponderação dos métodos a aplicar ser a seguinte:

A Prova de Conhecimentos Específicos, e a Avaliação Curricular, conforme aplicável, terá uma ponderação de 70% na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Entrevista Profissional de Selecção terá uma ponderação de 30% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.3 — Valoração dos métodos de selecção — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

9.4 — Utilização faseada dos métodos de selecção — Nos termos do despacho referido no ponto 5 do presente aviso, e atendendo à urgência do procedimento, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, quando existam, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, quando existam, aos restantes candidatos, que se consideram excluídos quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

9.5 — A ordenação final dos candidatos é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

9.6 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

9.7 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

10 — Composição e Identificação do Júri:

Presidente — Técnico Superior (Medicina Veterinária), Alexandra Maria Silveira Pinto Pereira

Vogais Efectivos — Técnico Superior (Medicina Veterinária), Pedro Miguel Soares Pereira, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais suplentes — Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Maria Manuela Monteiro; Assistente Operacional, Carlos Manuel Freire Fonseca.

11 — Programa da prova: Na prova de conhecimentos referida na alínea a) do ponto 9.1 serão considerados os parâmetros de avaliação: percepção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; celeridade e segurança na execução; e grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados, no âmbito de uma prova prática, de realização individual, com uma duração máxima de 15 minutos, e que consistirá realização de tarefas relacionadas com o cuidado das instalações e dos animais internados à guarda do Gabinete Médico Veterinário Municipal.

12 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em [www.cm-sintra.pt](http://www.cm-sintra.pt).

13 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

23 de Março de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Córias Gomes*.

301606784

## CÂMARA MUNICIPAL DE VILA POUCA DE AGUIAR

### Aviso n.º 7912/2009

Para os devidos efeitos, torna-se público que por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 13 de Março de 2009, foi autorizado o regresso ao serviço do Assistente Operacional — Armando Augusto Santos Gonçalves Barreira, a partir de 01 de Abril de 2009, após ter estado de licença sem vencimento de longa duração.

25 de Março de 2009. — O Presidente da Câmara, *Domingos Manuel Pinto Batista Dias*.

301596846

## CÂMARA MUNICIPAL DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

### Aviso (extracto) n.º 7913/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho, datado de 18 de Março de 2009, e ao abrigo do disposto nos artigos 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, foi renovada a comissão de serviço, por mais três anos, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, do técnico superior João Manuel Cabrita Fernandes, para o exercício do cargo de Chefe da Divisão de Desporto do mapa de pessoal do Município de Vila Real de Santo António.

18 de Março de 2009. — O Presidente da Câmara, *Luís Filipe Soromenho Gomes*.

301580686

### Aviso (extracto) n.º 7914/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho, datado de 27 de Fevereiro de 2009, foram nomeadas para o lugar de Chefe de Secção, as candidatas Célia Maria Fonseca Correia e Sandra Maria Sannina Galdes Almeida Lança, aprovadas no concurso interno de acesso limitado para provimento de dois lugares de Chefe de Secção.

As nomeações acima mencionadas não estão sujeita à fiscalização prévia do Tribunal de Contas, nos termos do n.º 1 do artigo 46.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 114.º da Lei 98/97, de 26 de Agosto.

Os candidatos tomam posse a partir do dia 1 de Março de 2009, por conveniência de serviço.

24 de Março de 2009. — A Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos, *Maria da Conceição Cabrita*.

301594853

## JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA MARIA DOS OLIVAIS

### Aviso n.º 7915/2009

José Manuel Rosa do Egipto, presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria dos Olivais, torna público, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 95.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, que foi elaborada a lista de antiguidade do pessoal desta freguesia relativa a 31 de Dezembro de 2008, já afixada para consulta.

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 96.º do mencionado diploma, o prazo para reclamação é de 30 dias a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*.

30 de Março de 2009. — O Presidente, *José Manuel Rosa do Egipto*.

301624896