

valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Entrevista Profissional de Seleção, com a duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo avaliada 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, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade descritas no ponto 6., os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, exceto quando afastados, por escrito:

c) Avaliação curricular, com uma ponderação de 75 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

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

A avaliação do desempenho relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

d) Entrevista Profissional de Seleção, com a duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo avaliada 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, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

11.2 — Métodos de seleção aplicáveis aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

a) Prova prática de conhecimentos específicos, de realização individual, com a duração de 30 minutos, e uma ponderação de 50 % na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, 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 e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção, com a duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo avaliada 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, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

11.3 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, 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.

11.4 — A ordenação final dos candidatos é efetuada 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 seleção.

11.5 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da ata de reunião do júri do respetivo procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

12 — Composição do júri:

Presidente — Encarregado Operacional (Cemitérios), Ricardo Jorge Fernandes Gomes;

Vogais efetivos — Coordenador Técnico, Sónia Maria Santos Antonioti Oliveira Santos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais suplentes — Assistente Técnico, Maria Manuela Veríssimo Diogo Tico, e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Elsa Maria Mendes Gonçalves Rodrigues;

13 — Programa da prova: Realização de tarefa de abertura e fecho de uma sepultura até 30 cm de profundidade, finalizada pelo castelo, devendo o candidato proceder à prévia seleção e ao transporte das ferramentas necessárias para o efeito, na qual serão avaliados os parâmetros: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização da tarefa; celeridade na execução, segurança na execução; e grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados.

14 — A publicitação das listas unitárias de ordenação final dos candidatos, será efetuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia — www.cm-sintra.pt.

15 — 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 forma de discriminação.

12 de dezembro de 2013. — Por subdelegação de competências, conferida pelo despacho n.º 1-PM/2013, de 29 de outubro, a Diretora do Departamento de Recursos Humanos, *Dr.ª Maria de Jesus Camões Cóias Gomes*.

307469054

MUNICÍPIO DE SOUSEL

Aviso n.º 15696/2013

Para os efeitos, se torna público que por meu despacho datado de 15 de outubro de 2013, foi nomeado para o cargo de Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência Dr. Jorge Manuel Capela Pereira, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 42.º, conjugado com o artigo 43.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com efeitos a partir de 15 de outubro de 2013, em regime de comissão de serviço extraordinária.

Sousel, 11 de dezembro de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Armando Varela*.

307462882

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 15697/2013

Para os devidos efeitos, torna-se público que por meu despacho de 20 de novembro de 2013, autorizei a mobilidade interna na categoria da Assistente Técnica (funções de Administração Escolar) Maria Emília Abdul Afonso Costa, trabalhadora em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do Município de Loures — Agrupamento de Escolas João Villaret, para o exercício de funções, em lugar idêntico do mapa de pessoal por tempo indeterminado do Município de Viana do Castelo, pelo período de 18 meses, com início a 2 de dezembro de 2013, ao abrigo dos n.º 2 do artigo 60.º e n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na atual redação.

Pelo exercício das funções é remunerada pelo posicionamento devido na carreira/categoria de origem, pela 4.ª posição e 9.º nível remuneratórios da tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31.12.

4 de dezembro de 2013. — A Vereadora de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

307465125