

responsabilidade garantir um elevado nível de serviço em termos da disponibilidade, robustez e adequação dos sistemas, redes e *hardware* de suporte ao normal funcionamento das lojas e, como tal, revela-se necessário ter recursos capazes de assegurar intervenções rápidas sobre aqueles elementos bem como a sua gestão dinâmica, sob pena de os serviços públicos que deles dependem serem deficientemente prestados em prejuízo dos cidadãos. Assim, face ao exposto, é utilizado, ao abrigo do disposto no n.º 3 e 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, um único método de selecção obrigatório complementado por um método de selecção facultativo, que nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria, será a entrevista profissional de selecção.

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

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 do 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 de desempenho.

*b*) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

*c*) Na acta da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de selecção. A acta 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 Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles;

11.3 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,40 AC + 0,60 EPS$$

em que:

*CF* = Classificação Final

*AC* = Avaliação Curricular

*EPS* = Entrevista Profissional de Selecção

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em [www.ama.pt](http://www.ama.pt).

13 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 — 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 actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, desde que o solicitem.

16 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Directivo da AMA, I. P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.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 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 discriminação”.

19 — Reservas de recrutamento — O presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente — Gonçalo Caseiro, Vogal do Conselho Directivo da AMA, I. P.;

Vogais efectivos:

1.º Vogal — Carlos Silva, Chefe da Equipa Multidisciplinar de Sistemas de Informação da AMA, I. P., que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal — Mariana Ricardo, Assessora Jurídica da AMA, I. P.

Vogais suplentes:

1.º Vogal — Fátima Mesquita Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar de Infra-estruturas Tecnológicas da AMA, I. P.

2.º Vogal — Paulo Lobo Chefe da Equipa Multidisciplinar de Interoperabilidade da AMA, I. P.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página electrónica da AMA, I. P. ([www.ama.pt](http://www.ama.pt)) e, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

6 de Janeiro de 2011. — O Vogal do Conselho Directivo da AMA, I. P.,  
*Gonçalo Caseiro*.

204182884

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Gabinete do Ministro

#### Despacho n.º 1247/2011

Atento o disposto no n.º 2 do artigo 2.º do Regulamento Consular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2009, de 31 de Março, determino, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do mesmo Regulamento, a extinção dos seguintes Consulados Honorários de Portugal no Brasil:

- Consulado Honorário de Portugal em Araçatuba;
- Consulado Honorário de Portugal em Campo de Goitacazes;
- Consulado Honorário de Portugal em Carangola;
- Consulado Honorário de Portugal em Cuiabá;
- Consulado Honorário de Portugal em Nova Friburgo;
- Consulado Honorário de Portugal em Presidente Prudente;
- Consulado Honorário de Portugal em Petrópolis.

5 de Janeiro de 2011. — O Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, *Luís Filipe Marques Amado*.

204179741

#### Portaria n.º 182/2011

O Regulamento Consular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2009, de 31 de Março, veio harmonizar as regras relativas às funções e competências dos cônsules honorários que se encontravam repartidas por vários diplomas, adequando-as à realidade existente sem, contudo, deixar de salvaguardar que, em circunstâncias devidamente justificadas, o Ministro dos Negócios Estrangeiros pode autorizar que os cônsules honorários exerçam as competências próprias dos funcionários consulares tal como definidas nas alíneas *a*) a *c*) do n.º 3 do artigo 25.º do Regulamento Consular.

Considerando que o consulado honorário em Quelimane, Moçambique, preenche os factores que nos termos do n.º 4 do artigo 25.º do Regulamento Consular justificam a concessão de autorização para que o respectivo cônsul honorário possa exercer algumas das competências próprias dos funcionários consulares, importa proceder à necessária autorização:

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, ao abrigo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 25.º do Regulamento Consular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2009, de 31 de Março, o seguinte:

#### Artigo único

O cônsul honorário de Portugal em Quelimane fica autorizado a praticar actos de registo civil e notariado.

5 de Janeiro de 2011. — O Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, *Luís Filipe Marques Amado*.

204179847