

13.1.1 — A legislação é de consulta.

13.2 — Prova de Avaliação Psicológica — 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.

13.3 — Prova de 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. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;

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

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

13.3.1 — A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 40\% + FP \times 15\% + EP \times 45\%$$

HA = Habilitação académica;

FP = formação profissional;

EP = experiência profissional; e

13.4 — Entrevista Profissional de Selecção — A entrevista profissional visa obter numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para a entrevista será elaborado um guião, composto por um conjunto de questões directamente relacionado com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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 e que incidirão sobre os seguintes factores de apreciação:

a) Maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

b) Capacidade de expressão;

c) Sentido crítico;

d) Qualificação e perfil para o cargo.

14 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20.

15 — A classificação final dos candidatos será expressa na 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, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PCTE \times 30\% + AP \times 25\% + AC \times 30\% + EPS \times 15\%$$

em que:

CF = classificação final;

PCTE = Prova de Conhecimentos Teórica Escrita;

AP = Prova de Avaliação Psicológica;

AC = Prova de Avaliação Curricular e

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

16 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, caso o número de candidatos seja superior a 15 serão utilizados como métodos de selecção a Prova de Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Selecção.

16.1 — A ponderação para a valoração final é de 60% para a Prova de Avaliação Curricular e 40% para a Entrevista Profissional de Selecção.

17 — Composição do júri: Presidente — Dra. Maria Clotilde Damas Nunes Ferreira de Jesus, Directora de Serviços; Vogais Efectivos — Dra. Célia Maria de Viveiros e Sá Santos, Técnica Superior e Dr. Nelson Lourenço Técnico Superior, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Vogais suplentes — Dra. Rosa da

Silva Pinto Silva, Técnica Superior e Dra. Maria Augusta da Conceição Ferreira, Técnica Superior.

18 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

19 — Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção constarão de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos legítimos interessados, sempre que solicitadas e para efeitos de consulta.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, e disponibilizada na página electrónica ([www.gpeari.mctes.pt](http://www.gpeari.mctes.pt)).

22 — Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra referida.

23 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 121/2008 de 11 de Julho.

20 de Abril de 2009. — A Subdirectora-Geral, *Maria João Valente Rosa*.

201704567

## MINISTÉRIO DA CULTURA

### Direcção-Geral do Livro e das Bibliotecas

#### Despacho n.º 10807/2009

Ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, é renovada a comissão de serviço, por três anos, do Doutor José António Calixto Marques de Oliveira, no cargo de Director da Biblioteca Pública de Évora, com fundamento nos resultados obtidos na actividade até agora desempenhada, conforme relatório apresentado nos termos do n.º 2 do artigo 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

A presente renovação produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2009.

14 de Abril de 2009. — A Directora-Geral, *Paula Morão*.

201707159

### Direcção Regional de Cultura do Algarve

#### Despacho n.º 10808/2009

Nos termos do disposto no artigo 48.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, em conformidade com o parecer favorável da Comissão de Avaliação, emitida em reunião de 8/4/09, constante da respectiva acta, tornam-se públicas as alterações de nível remuneratório, relativas aos seguintes trabalhadores:

Natércia Alves Fonseca Magalhães, Técnica Superior — fica posicionada na 13.ª posição, nível 54, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2009;

João Manuel Pereira Alexandre, Técnico Superior — fica posicionado na 11.ª posição, nível 48, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2009;

Lúcia Maria Branco Neto Correia Gomes, Técnica Superior — fica posicionada na 6.ª posição, nível 31, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2009;

Maria Gabriela da Palma Pires Martins, Coordenadora Técnica — fica posicionada na 3.ª posição, nível 20, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2009;

Meigy Musage Ibrahim, Assistente Operacional — fica posicionada na 7.ª posição, nível 7, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2009;

Atendendo ao volume de trabalho em algumas áreas, ao nível de exigência do mesmo e aos resultados alcançados, foi considerado importante recorrer a este mecanismo gestonário para reconhecer o esforço e o empenhamento destes trabalhadores, dentro do limite das disponibilidades orçamentais existentes.

20 de Abril de 2009. — O Director Regional, *Gonçalo Couceiro*.

201702752