13.6 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A EPS é 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.

14 — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou candidatos que se encontrarem em situação de mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, excepto se tal facto foi afastado, por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13:

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 35 %;
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 35 %.
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, e na classificação final.

14.1 — Avaliação curricular: A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho (ponto 1.), tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

14.2 — Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorado até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0{,}10*HAB + 0{,}10*FP + 0{,}70*EP + 0{,}10*AD$$

14.3 — No parâmetro da formação profissional apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

14.4 — A experiência profissional refere-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

14.5 — A nota final da avaliação de desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes (últimos três anos).

14.6 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente 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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A EPS é 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.

15 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

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

17 — Posicionamento Remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento remuneratório será objecto de negociação, imediatamente, após o termo do procedimento concursal.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica do IMC e, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, extracto do anúncio, em jornal de expansão nacional.

19 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20 — Segundo a 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, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

21 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases que o comportem e na classificação final.

22 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção aplicáveis, conforme os casos, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas, consoante os casos:

$$\text{Ordenação Final} = 0{,}45*PC+0{,}25*AP+0{,}30*EPS$$
$$\text{Ordenação Final} = 0{,}35*AC+0{,}35*EAC+0{,}30*EPS$$

23 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

24 — Exclusão e notificação dos candidatos: 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*) *d*o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

25 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) Ou *d*) *d*o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

26 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do IMC e Serviços Dependentes e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) Ou *d*) *d*o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

27 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público nas instalações do IMC, e notificada aos candidatos por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) Ou *d*) *d*o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

6 de Outubro de 2009. — O Director, *Manuel Bairrão Oleiro*.

202396112

Despacho (extracto) n.º 22508/2009

Por Despacho de 12 de Junho de 2009, do Senhor Director do Instituto dos Museus e da Conservação, I. P., Dr. Manuel Oleiro, o trabalhador do mapa de pessoal do IMC-IP, licenciado Luís Filipe Gomes, a exercer funções na carreira de Assistente Técnico transita, a partir de 1 de Outubro, pelo prazo de um ano, por mobilidade interna-intercarreiras, para a carreira Técnica Superior, no Departamento de Gestão, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2009, de 27 de Fevereiro, com a remuneração correspondente à 2.º posição da citada carreira, 15.º nível remuneratório, no montante, para o ano de 2009, de 1.201,48€.

21 de Setembro de 2009. — A Directora do Departamento de Gestão, *Cláudia Matos Silva*.

202393967

Despacho (extracto) n.º 22509/2009

Por meu despacho, de 24 de Setembro de 2009, e nos termos dos artigos 60.º a 63.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Catarina Loureiro de Moura, trabalhadora pertencente ao Mapa de Pessoal deste Instituto em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pertencente à carreira de Assistente Técnico passa em mobilidade interna intercarreiras a exercer funções na carreira de Técnico Superior, do mesmo Mapa de Pessoal, 2.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15, a que corresponde a remuneração mensal de € 1.201,48 (euro), com início a 6 de Outubro de 2009 e pelo período de um ano.

25 de Setembro de 2009. — O Director, *Manuel Bairrão Oleiro*.

202395716