
ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior, conforme caracterização do mapa de pessoal da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

Ao 11.º dia do mês de setembro do ano de 2020, reuniu nas instalações da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P. (CP-MC, I.P.), em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior – área de recursos humanos, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado para 2020, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 424/DG/2020, de 31 de agosto de 2020, do Diretor da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Rui Machado, Subdiretor da CP-MC, I.P.;

Primeiro Vogal Efetivo: Isabel Arouca, Chefe da Divisão de Gestão;

Segunda Vogal Efetiva: Eugénia Gonçalves, Técnica Superior.

Aberta a sessão, o júri reuniu-se para a caracterização do posto de trabalho, a definição dos requisitos exigidos para a aceitação de candidaturas, a definição dos métodos de seleção a aplicar na avaliação dos candidatos, a definição dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção e para a elaboração do aviso de abertura do procedimento (Anexo 1).

Tendo presente o constante na Informação de Serviço acima indicada, nomeadamente que deverá ser preenchido um posto de trabalho vago no mapa de pessoal da CP-MC, I.P., deverá iniciar-se o procedimento concursal correspondente, a que podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público, conforme o previsto no n.º 3 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e deverão ser definidos os métodos de seleção, de acordo com o artigo 36.º do mesmo diploma legal.

Por motivos de celeridade na ocupação do posto de trabalho em causa, foi proposta a utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante Portaria).

A.R.
E.G.

Atentos os motivos que originaram o determinado no despacho acima indicado, nomeadamente, que o procedimento concursal decorra conforme previsto no n.º 3 do artigo 30.º e no artigo 36.º da LTFP, foi unanimemente proposta a utilização como método de seleção obrigatório, a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 5 do referido artigo 36.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria. E, como método de seleção complementar, a entrevista profissional de seleção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências, ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar ou se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

A Avaliação Curricular (AC) será aplicada aos candidatos que se encontrem, ou, tratando-se de candidatos colocados em valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência, ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho publicitado.

De seguida, o júri procedeu aos trabalhos de definição dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.

Sendo eliminatório cada um dos métodos de seleção, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Para efeitos de valoração final e, tendo em conta o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria, o júri atribuiu aos métodos de seleção obrigatórios prova de conhecimentos ou avaliação curricular a ponderação de 70%, e à entrevista profissional de seleção, enquanto método de seleção complementar, a ponderação de 30%.

Quanto aos critérios de apreciação e ponderação da avaliação das candidaturas, para os efeitos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, previamente à publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal e a fim de facultar a sua consulta aos candidatos, o júri decidiu conforme segue:

I. Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos será aplicada em conformidade com a alínea a) do artigo 5.º articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os

conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso.

Assim, a prova assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica, será de realização individual, efetuada em suporte de papel, e terá a duração máxima de 60 minutos sem intervalo. Não será permitido qualquer tipo de consulta nem admitida a utilização de quaisquer meios eletrónicos.

A PC incidirá sobre os seguintes temas:

- I. Orgânica, organização interna e Estatutos da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P.;
- II. Gestão de recursos humanos na Administração Pública.

A legislação e bibliografia necessárias à preparação da prova de conhecimentos são as seguintes:

- Lei orgânica da CP-MC;
- Estatutos da CP-MC;
- Regulamento Interno da Cinemateca Portuguesa — Museu do Cinema, I. P.;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão consolidada;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão consolidada;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão consolidada.

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas. O júri procedeu à elaboração da ficha de avaliação que será utilizada na Prova de Conhecimentos e cujo modelo se encontra anexo (Anexo 2) à presente ata, de que constitui parte integrante.

II. Avaliação Curricular

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) *Habilitações académicas*, em que se ponderará a titularidade de licenciatura, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- b) *Formação profissional*, em que se considerarão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) *Experiência profissional*, em que se ponderará o tempo de experiência incidente na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) *Avaliação de desempenho* obtida nos últimos três ciclos avaliativos.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com aproximação às centésimas, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (2HA + 2FP + 4EP + 2AD)/10, em que:

- AC** = Avaliação Curricular
- HA** = Habilitações Académicas
- FP** = Formação Profissional
- EP** = Experiência Profissional
- AD** = Avaliação de Desempenho

Tendo por referência as exigências do posto de trabalho a ocupar, a fórmula foi ponderada, decidindo o júri atribuir o coeficiente 2 às habilitações académicas, à formação profissional e à avaliação de desempenho, tendo em atenção avaliar a preparação base de cada candidato para o trabalho a desempenhar, no caso da primeira, e por se entender que, quando dirigida à área a concurso, se reflete num bom desempenho de funções, no caso da segunda; atribuir o coeficiente 4 à experiência profissional, por se entender que esta constitui um indicador de elevada importância para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos.

Para a apreciação de cada fator da avaliação curricular, o júri deliberou utilizar os seguintes critérios: No fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri, tendo por base a média de conclusão da licenciatura, ou a média ponderada de conclusão de licenciatura e de conclusão de outro grau académico definiu as seguintes fórmulas de cálculo e os seguintes níveis de avaliação e correspondentes valores:

M = L * 1 ou **M = (L * 0.6) + (OFA * 0.4)**, em que:

- M** = Média
- L** = Média de conclusão de Licenciatura
- OFA** = Média de conclusão de outro grau académico

Média de 20.....	20 valores
Média de 18 e 19.....	18 valores
Média de 16 e 17.....	16 valores
Média de 14 e 15.....	14 valores
Média de 12 e 13.....	12 valores
Média de 10 e 11.....	10 valores

O júri decidiu que na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, irá ser ponderado o desempenho efetivo de funções na área do posto de trabalho a ocupar. Quando a experiência profissional não esteja relacionada com a área de recursos humanos, decidiu o júri atribuir um valor



JA
R
EG.

mínimo de 10 valores aos candidatos que não registem qualquer desempenho daquele tipo de funções. A EP será avaliada de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Pontuação em funções de processamento de vencimentos (abonos e descontos)} + \text{Pontuação em funções relacionadas com as restantes atribuições/competências/atividades do posto de trabalho}}{2}$$

Na ponderação das funções, serão considerados os anos de trabalho **completos**, nas áreas acima indicadas, conforme a seguinte tabela:

12 ou mais anos	20 valores
10 a 11 anos	18 valores
8 a 9 anos	16 valores
6 a 7 anos	14 valores
4 a 5 anos	12 valores
3 ou menos anos	10 valores

No fator **Formação Profissional (FP)**, o júri decidiu considerar todas as ações de formação, independentemente da sua duração, desde que relevantes para o desempenho do posto de trabalho a ocupar e relacionadas com a respetiva área de atuação, designadamente, cursos, estágios, seminários, encontros, jornadas, simpósios, conferências, colóquios e outras da mesma natureza, sempre que comprovadas por documento adequado.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, sendo a respetiva valoração atribuída de acordo com o quadro seguinte:

Tipo de Curso (em função dos lugares a prover)	Duração do Curso / Cada Módulo			
	< 2 dias	≥2 ≤5 dias	>5 ≤30 dias	> 30 dias
Com interesse complementar	0,25	0,75	1,25	2
Com interesse específico	1,25	2	3	4

Um dia de formação corresponde a um mínimo de 6 horas.

São considerados cursos "com interesse complementar" aqueles que, com alguma conexão com a área do posto de trabalho a ocupar, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas.

São considerados cursos "com interesse específico" os que se situam em áreas diretamente conectadas com a do posto de trabalho a ocupar.

Todas as ações que não se enquadrem nas qualificações anteriores são considerados "cursos sem interesse" e não serão valoradas.

J/A
E.G.

A valoração dos cursos "com interesse complementar" não poderá ultrapassar 5 valores.

No fator **Avaliação de Desempenho (AD)** a valoração será efetuada da seguinte forma:

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 2,5$	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 3	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 3,5$	14 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 4	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 4,5$	18 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 5	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho, por razões não imputáveis ao candidato	10 valores

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações, adotar fichas relativas à avaliação curricular de cada candidato (Anexo 3) e ao quadro global da classificação da avaliação curricular (Anexo 4), os quais fazem parte integrante desta ata.

III. Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

De acordo com o estipulado no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes à categoria posta a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes parâmetros de ponderação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

A) **Sentido crítico:** pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Será considerado ELEVADO, quando o candidato fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20 valores
------------------	---	-------------------



2.º Nível	BOM, quando o candidato fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16 valores
3.º Nível	SUFICIENTE, quando o candidato fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12 valores
4.º Nível	REDUZIDO, quando o candidato manifeste dificuldade em apresentar soluções ou fraca argumentação	8 valores
5.º Nível	INSUFICIENTE, quando o candidato não apresente soluções	4 valores

B) **Motivação:** pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho a ocupar e, por outro lado, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Será considerado ELEVADO quando o candidato manifestamente evidencia uma forte motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	20 valores
2.º Nível	BOM, quando o candidato manifestamente evidencia um nível alto de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	16 valores
3.º Nível	SUFICIENTE, quando o candidato manifestamente evidencia um nível moderado de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	12 valores
4.º Nível	REDUZIDO, quando o candidato revela um nível baixo de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	8 valores
5.º Nível	INSUFICIENTE, quando o candidato manifestamente evidencia ausência de interesse para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	4 valores

C) **Expressão e fluência verbais:** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Será atribuído um nível ELEVADO, quando o candidato se expresse com elevada fluência verbal, muita clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.	20 valores
2.º Nível	BOM, quando o candidato se expresse com boa fluência verbal, clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.	16 valores
3.º Nível	SUFICIENTE, quando o candidato se expresse com relativa fluência verbal, com alguma clareza e precisão e tenha alguma assertividade na exposição e defesa das suas ideias.	12 valores
4.º Nível	REDUZIDO, quando o candidato se expresse com pouca fluência verbal, com pouca clareza e precisão e seja pouco assertivo na exposição e defesa das	8 valores



JA
E.G.

	suas ideias.	
5.º Nível	INSUFICIENTE, quando o candidato se expresse sem fluência verbal, com muito pouca clareza e precisão e não seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.	4 valores

D) **Qualidade da Experiência Profissional:** pretenderá avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Será atribuído um nível ELEVADO , quando o candidato revele grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	20 valores
2.º Nível	BOM , quando o candidato revele variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.	16 valores
3.º Nível	SUFICIENTE , quando o candidato revele alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.	12 valores
4.º Nível	REDUZIDO , quando o candidato revele pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho.	8 valores
5.º Nível	INSUFICIENTE , quando o candidato revele nenhuma experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao trabalho.	4 valores

A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista profissional de seleção, nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados.

A classificação em cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria dos membros do júri, conforme estabelecido no artigo 25.º do Código do Procedimento Administrativo.

O júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista Profissional de Seleção e cujo modelo se encontra anexo (Anexo 5) à presente ata, de que constitui parte integrante.

IV. Classificação Final

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PC \text{ ou } AC * 70\%) + (EPS * 30\%), \text{ em que:}$$

CF = Classificação Final



PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

Os resultados de todas as fórmulas serão aproximados às centésimas.

Em situações de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes no artigo 27.º da Portaria.

Para efeito do registo da classificação final dos candidatos, o júri utilizará o Anexo 6, que constitui parte integrante da presente ata.

Por fim, o júri passou à elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal e do correspondente extrato a enviar para o Diário da República, que fazem parte integrante desta ata.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri nela presentes.

O Presidente,

A Primeira Vogal Efetiva,

A Segunda Vogal Efetiva,



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

CULTURA



cinemateca
portuguesa
MUSEU DO CINEMA, I.P.

**CINEMATECA PORTUGUESA
MUSEU DO CINEMA, I.P.**

R
A.
E.G.

Anexos:

- Aviso de abertura do procedimento concursal e respetivo extrato (Anexo 1)
- Ficha de avaliação da prova de conhecimentos (Anexo 2)
- Ficha de avaliação da avaliação curricular (Anexo 3)
- Quadro global da classificação da avaliação curricular (Anexo 4)
- Ficha de classificação individual da entrevista profissional de seleção (Anexo 5)
- Ficha de classificação final (Anexo 6)

A
K
E.G.

1.º Emissor: Cultura

2.º Emissor: Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

Texto:

Aviso n.º ____/2020

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira unicategorial de técnico superior, conforme caracterização do mapa de pessoal da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I. P.

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P., de 31 de agosto de 2020, no âmbito das suas competências, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente Aviso no Diário da República, procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira unicategorial de técnico superior, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal aprovado da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P. (CP-MC, I.P.), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

3 — Consultas prévias:

3.1 — Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) sobre a existência de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo sido prestada informação da inexistência de trabalhadores nessas circunstâncias.

3.2 — Para os efeitos do estipulado no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo, e, não tendo sido publicitado ainda qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, encontra-se, até à sua publicitação, temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC).

4 — Local de trabalho: Instalações do CP-MC, I.P., sitas na Rua Barata Salgueiro, 39, 1269-059 Lisboa.

5 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

5.1 — Carreira/Categoria: Técnico Superior.

5.1.1 — Atribuições/Competências/Atividades: Processamento de vencimentos (abonos e descontos) dos trabalhadores da Cinemateca, gestão da assiduidade, organização e atualização permanente dos processos

JA.
K
E.G.

individuais dos trabalhadores, instrução de pedidos de aposentação, elaboração do balanço social e dos documentos de reporte de recursos humanos.

5.2 — Posição remuneratória: A posição remuneratória de referência é 2.^a Posição remuneratória da carreira unicategorial de técnico superior, que corresponde ao 15.^o nível remuneratório da tabela remuneratória única – €1.205,08, definida de acordo com a legislação em vigor.

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Poderão candidatar-se ao presente procedimento os trabalhadores que, até à data limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos previstos no artigo 17.^o da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Nível habilitacional: Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de licenciatura, preferencialmente na área da Gestão ou noutra área relacionada com recursos humanos.

6.3 — Requisitos específicos/preferenciais: Para além das habilitações e outros requisitos legais, valorizar-se-á que os candidatos demonstrem possuir:

- a) Experiência profissional adequada na execução dos procedimentos em matéria de recursos humanos, designadamente constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego, processamento de remunerações e demais abonos, gestão do cadastro e gestão de assiduidade;
- b) Boa capacidade de relacionamento interpessoal e de iniciativa.

6.4 — Para efeitos da alínea k) do n.^o 4 do artigo 11.^o da Portaria, não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

7 — Âmbito do recrutamento:

7.1 — Nos termos do disposto no n.^o 3 do artigo 30.^o da LTFP, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

8 — A forma de apresentação da candidatura deve obedecer ao preceituado no artigo 19.^o da Portaria.

8.1 — Forma e prazo de apresentação da candidatura:

8.1.1 — Prazo da candidatura: 10 dias úteis, contados da data de publicação do aviso por extrato em *Diário da República*.

8.1.2 — Formalização da candidatura: obrigatoriamente através do preenchimento completo do formulário de candidatura ao procedimento concursal, a que se refere o n.^o 1 do artigo 19.^o da Portaria, publicado através do Despacho n.^o 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, Diário da República n.^o 89, 2.^a série, de 8 de maio, e disponibilizado, para este efeito, no sítio da Internet da CP-MC, I.P.,

YD · Z
E.G.

<https://www.cinemateca.pt/CinematecaSite/media/Documentos/formulario-candidatura-procedimento-concursal.doc> .

8.2 — Entrega da candidatura: Apenas serão admitidas candidaturas apresentadas em suporte eletrónico através do endereço recursos.humanos@cinemateca.pt, enviadas até ao termo do prazo fixado no n.º 8.1.1 do presente aviso.

8.3 — Documentação da candidatura:

8.3.1 — O formulário de candidatura ao procedimento concursal deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- a) Currículo profissional detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado.
- b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação profissional.
- d) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertença, devidamente autenticada e atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, mencionando a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, e as menções qualitativa e quantitativa obtidas na avaliação de desempenho relativa aos últimos três ciclos avaliativos ou, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto;
- e) Declaração atualizada do conteúdo funcional exercido, emitida pelo serviço em que o candidato exerce funções, com a indicação da respetiva data de início.

8.4 — A falta de apresentação dos documentos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

8.5 — É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções na CP-MC, I.P., devendo tal ser expressamente referido no formulário de candidatura.

8.6 — O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

8.7 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

8.8 — A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

9 — Face à carência de recursos humanos com formação adequada na área posta a concurso e à premente necessidade de a CP-MC, I.P. dispor de pessoal com capacidade técnica para responder às diversas solicitações no âmbito das competências legais que lhe estão cometidas, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria.

10 — Métodos de seleção:

MA
EG.

10.1 — Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.2 — A **Prova de Conhecimentos (PC)** será aplicada aos candidatos que:

- a) Não se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

10.2.1 — A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções descritas no n.º 5 do presente Aviso. A PC assumirá a forma escrita, será de natureza teórica e de realização individual, efetuada em suporte de papel, e terá a duração máxima de 60 minutos sem intervalo. Não será permitido qualquer tipo de consulta nem admitida a utilização de quaisquer meios eletrónicos. A PC incidirá sobre os seguintes temas:

- I. Orgânica, organização interna e Estatutos da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P.;
- II. Gestão de recursos humanos na Administração Pública.

Legislação e bibliografia:

- Lei orgânica da CP-MC;
- Estatutos da CP-MC;
- Regulamento Interno da Cinemateca Portuguesa — Museu do Cinema, I. P.;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão consolidada;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão consolidada;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão consolidada.

A avaliação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada às centésimas.

10.3 — A **Avaliação Curricular (AC)** será aplicada aos candidatos que se encontrem, ou, tratando-se de candidatos colocados em valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

10.3.1 — A AC visa avaliar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- I. *Habilitações académicas*, em que se ponderará a titularidade de licenciatura, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- II. *Formação profissional*, em que se considerarão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- III. *Experiência profissional*, em que se ponderará o tempo de experiência incidente na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.
- IV. *Avaliação de desempenho* obtidas nos últimos três anos.

YA.
REG.
E.G.

A AC dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com aproximação às centésimas, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2HA + 2FP + 4EP + 2AD)/10$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

10.4 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Os parâmetros a avaliar serão: sentido crítico; motivação; expressão e fluência verbais; e qualidade da experiência profissional. A EPS será valorada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* ou *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista profissional de seleção, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados.

10.5 — Valoração dos métodos de seleção e Classificação Final - A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$CF = (PC * 70\%) + (EPS * 30\%) \text{ ou } (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

10.6 — Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

10.7 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

10.8 — Em situações de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no artigo 27.º da Portaria.

11 — Notificação e exclusão dos candidatos:

11.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo, por uma das seguintes formas, previstas no artigo 10.º da Portaria:

a) Correio eletrónico com recibo de entrega da notificação;

CJA. →
E.G.

b) Carta registada;

c) Notificação pessoal;

d) Aviso publicado na 2.^a série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações da CP-MC, I.P. e da disponibilização no seu sítio da Internet.

11.2 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria, os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, pelas formas indicadas no número anterior, para a realização dos métodos de seleção, com a indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

11.3 — Publicitação dos resultados dos métodos de seleção:

11.3.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da CP-MC, I.P. e disponibilizada no seu sítio da Internet em <https://www.cinemateca.pt/Cinemateca/Procedimentos-Concursais.aspx>.

11.3.2 — Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método de seleção seguinte, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, por uma das formas indicadas no número 11.1 deste aviso.

12 — O júri do procedimento concursal terá a seguinte composição:

12.1 — Presidente — Rui Machado, Subdiretor da CP-MC, I.P.;

1.º Vogal efetivo — Isabel Arouca, Chefe da Divisão de Gestão;

2.º Vogal efetivo — Eugénia Gonçalves, Técnica Superior;

1.º Vogal suplente — Antónia Fonseca, Técnica Superior;

2.º Vogal suplente — Sofia Cardoso, Técnica Superior.

12.2 — O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º vogal efetivo.

12.3 — As atas do júri, onde constem os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio de Internet da CP-MC, I.P., em <https://www.cinemateca.pt/Cinemateca/Procedimentos-Concursais.aspx>.

12.4 — Nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, as atas do júri serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, por escrito, no prazo de 3 dias úteis contados da data de entrada do pedido.

13 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.^a série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da CP-MC, I.P. e disponibilizada no seu sítio da Internet, em <https://www.cinemateca.pt/Cinemateca/Procedimentos-Concursais.aspx>.

14 — Prazo de validade e cessação: nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, o presente procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento do posto de trabalho em referência, sem prejuízo das causas de cessação previstas no mesmo artigo.

15 — Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de

JA
REG.

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'.

16 — Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicitado, por extrato, na 2.ª série do *Diário da República* e no sítio da Internet da CP-MC, I.P., e integralmente na bolsa de emprego pública (BEP), acessível em www.bep.gov.pt.

Data: XX de XXXX de 2020

Nome: Rui Machado

Cargo: Subdiretor

1.º Emissor: Cultura

2.º Emissor: Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

JA.
E-G.

Texto:

Aviso (extrato) n.º ____/2020

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos conjugados do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria) e nos n.ºs 1 a 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), torna-se público que, por despacho do Diretor da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P., de 31 de agosto de 2020, no âmbito das suas competências, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente Aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do seguinte posto de trabalho:

Carreira/Categoria: Técnico Superior - 1 (um) posto de trabalho.

Atribuições/Competências/Atividades: Processamento de vencimentos (abonos e descontos) dos trabalhadores da Cinemateca, gestão da assiduidade, organização e atualização permanente dos processos individuais dos trabalhadores, instrução de pedidos de aposentação, elaboração do balanço social e dos documentos de reporte de recursos humanos.

Local de trabalho: Instalações do CP-MC, I.P., sitas na Rua Barata Salgueiro, 39, 1269-059 Lisboa.

Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nível habilitacional: Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de licenciatura, preferencialmente na área de Gestão.

Prazo da candidatura: 10 dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso.

O texto integral encontra-se publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, e no sítio da Internet da CP-MC, I.P., <http://www.cinemateca.pt/Cinemateca/Procedimentos-Concursais.aspx>.

Data: XX de XXXXX de 2020

Nome: Rui Machado

Cargo: Subdiretor



YA.
E.G.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

Anexo 3 à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - RECURSOS HUMANOS

AValiação CURRICULAR

NOME:

N.º

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Média de conclusão do grau académico de licenciatura ($M = L \cdot 1$) OU Média ponderada de conclusão de licenciatura e de conclusão de outro grau académico $[M = (L \cdot 0.6) + (OFA \cdot 0.4)]$	Avaliação	Valor Atribuído pelo Júri
20	20 valores	
18 e 19	18 valores	
16 e 17	16 valores	
14 e 15	14 valores	
12 e 13	12 valores	
10 e 11	10 valores	

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

DESIGNAÇÃO	N.º de Cursos	Limite	VALOR / RESULTADO	
			Pontuação	Valor aritmético
Com Interesse Complementar < 2 Dias				
Com Interesse Complementar > Ou = 2 Dias < Ou = 5 Dias				
Com Interesse Complementar > 5 Dias < Ou = 30 Dias				
Com Interesse Complementar > 30 Dias				
Limite (Com Interesse Complementar)		5		
Com Interesse Específico < 2 Dias				
Com Interesse Específico > Ou = 2 Dias < Ou = 5 Dias				
Com Interesse Específico > 5 Dias < Ou = 30 Dias				
Com Interesse Específico > 30 Dias				
TOTAL		20		

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Anos de trabalho completos	Ponderações	Anos de Experiência		Avaliação (A+B)
		Pontuação em funções de processamento de documentos (abonos e descontos) (A)	Pontuação em funções relacionadas com as restantes atribuições/competências/atividades do posto de trabalho (B)	
3 ou menos anos	10 valores			
4 a 5 anos	12 valores			
6 a 7 anos	14 valores			
8 a 9 anos	16 valores			
10 a 14 anos	18 valores			
12 ou mais anos	20 valores			
		Avaliação Final	Média(A;B)	

AValiação DE DESEMPENHO (AD)

Avaliação de Desempenho (AD)	Pontuação	Valor Atribuído pelo Júri
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 2,5$	8 valores	
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 3	12 valores	
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 3,5$	14 valores	
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 4	16 valores	
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 4,5$	18 valores	
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 5	20 valores	
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho, por razões não imputáveis ao candidato	10 valores	

O Presidente

A 1.º Vogal Efetiva

A 2.º Vogal Efetiva



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
CULTURA



**CINEMATECA PORTUGUESA
MUSEU DO CINEMA, I.P.**

JA.
E.G.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - RECURSOS HUMANOS

Anexo 4 à Ata n.º 1

AVALIAÇÃO CURRICULAR CONJUNTA

NOME	N.º	HA	FP	EP	AD	CLASSIFICAÇÃO (2HA+2FP+4EP+2AD)/10
						0,00
						0,00
						0,00
						0,00
						0,00

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

A 2.ª Vogal Efetiva



JA
E.G.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - RECURSOS HUMANOS

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Anexo 5 à Ata n.º 1

NOME:

Parâmetros de Ponderação	Níveis de Avaliação	Valores			Maioria	Assuntos Abordados (resumo)
		P.	1.ºV.	2.ºV.		
SENTIDO CRÍTICO	a) 1	20v				
	2	16v				
	3	12v				
	4	8v				
	5	4v				
MOTIVAÇÃO	b) 1	20v				
	2	16v				
	3	12v				
	4	8v				
	5	4v				
EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS	c) 1	20v				
	2	16v				
	3	12v				
	4	8v				
	5	4v				
QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	d) 1	20v				
	2	16v				
	3	12v				
	4	8v				
	5	4v				
Total					0	

Fundamentação:

a), b), c) e d): Para definição dos parâmetros de ponderação apela-se ao estabelecido nos níveis de avaliação constantes das alíneas A), B), C) e D) do ponto nº III da Acta n.º 1.

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

A 2.ª Vogal Efetiva

