

1
38
2

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 30.º dia do mês de junho do ano de 2023, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior – área de manutenção de edifícios e equipamentos, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado para 2023, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 424/DG/2023, de 26/06/2023, do Subdiretor da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:

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

Primeiro Vogal Efetivo: Tiago Baptista, Diretor do Departamento ANIM;

Segunda Vogal Efetiva: Sofia Polónia, Técnica Superior;

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

Segundo Vogal Suplente: Paulo Cartaxo, Técnico 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.

282

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 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria).

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 17.º da Portaria. E, como método de seleção complementar, a entrevista de avaliação de competências, prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.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 4 e 5 do artigo 17.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria, o júri atribuiu aos métodos de seleção obrigatórios prova de conhecimentos ou avaliação curricular a ponderação de 70%, e à entrevista de avaliação de competências, enquanto método de seleção facultativo, a ponderação de 30%.

Quanto aos critérios de apreciação e ponderação da avaliação das candidaturas, para os efeitos do n.º 5 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:

2
8
x

I. Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos será aplicada em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e com os n.ºs 1 e 5 do artigo 21.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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Assim, a prova é de natureza teórica, de realização individual e reveste a forma escrita. Durante a prova não é permitido qualquer tipo de consulta. A prova tem a duração máxima de 60 minutos (sessenta minutos) sem intervalo e incidirá sobre os seguintes temas:

- Lei orgânica e Estatutos da CP-MC;
- Gestão técnica de equipamentos, infraestruturas e instalações;
- Manutenção preventiva, sistemática e corretiva.

Legislação e bibliografia:

- Lei orgânica da CP-MC, I.P., disponível em <http://www.cinemateca.pt/getattachment/df03d8c3-1884-4484-baa4-0107527e1fb3/Lei-Organica.aspx>;
- Estatutos da CP-MC, I.P., disponível em <http://www.cinemateca.pt/getattachment/a6d21185-a25c-4df7-84f6-3e472a89f1c6/Estatutos.aspx>;
- Regulamento Interno da CP-MC, I.P., disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/126279263/details/maximized>;
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CP-MC. I-P-, disponível em https://www.cinemateca.pt/CinematecaSite/media/Documentos/PPRCIC_CP-MC.pdf;
- Código dos Contratos Públicos, na sua versão consolidada, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>
- IPI's Methodology for Implementing Sustainable Energy-Saving Strategies for Collections Environments, disponível em <https://www.imagepermanenceinstitute.org/education/publications.html>
- IPI's Guide to Sustainable Preservation Practices for Managing Storage Environments, disponível em <https://www.imagepermanenceinstitute.org/education/publications.html>
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro – Regime Jurídico de Segurança Contra Incêndio em Edifícios, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2009
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro – Regulamento Técnico de Segurança Contra Incêndio em Edifícios - Disposições técnicas gerais e específicas de SCIE

K
2
se

- Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública, disponível em <https://www.ecoap.pt/>

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:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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:

$$AC = (2HA + 2FP + 4EP + 2AD) / 10, \text{ em que:}$$

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



Handwritten initials: R, Y, SE

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 do grau académico de licenciatura, definiu os seguintes níveis de avaliação e correspondentes valores:

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 manutenção de edifícios e equipamentos, decidiu o júri atribuir um valor 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:

$$\frac{\text{Pontuação em funções na área gestão técnica de equipamentos, infraestruturas e instalações} + \text{Pontuação em funções relacionadas com a manutenção de infraestruturas de climatização}}{2}$$

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 na qualificação anterior são considerados "cursos sem interesse" e não serão valoradas.

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 ≤ 2,5	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 3	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 3,5	14 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 4	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos ≤ 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 de Avaliação de Competências

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais relacionado com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- a) Orientação para resultados
- b) Planeamento e organização
- c) Conhecimentos especializados e experiência
- d) Iniciativa e autonomia

As competências comportamentais serão aferidas com recursos à avaliação dos respetivos comportamentos e avaliadas 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 de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências avaliadas.

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 de Avaliação de Competências 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:

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

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 24.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,

O Primeiro Vogal Efetivo,

A Segunda Vogal Efetiva,

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)