



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 7.º dia do mês de fevereiro do ano de 2022, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira unicategorial de técnico superior, da Divisão de Gestão, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 44/DG/2022, de 2 de fevereiro de 2022, do Diretor da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:

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

Primeira Vogal Efetiva: Isabel Arouca, chefe da Divisão de Gestão;

Segundo Vogal Efetivo: Paulo Pereira, 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 (doravante LTFP) e deverão ser definidos os métodos de seleção, de acordo com o artigo 36.º do mesmo diploma legal.

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.

Nos termos conjugados dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º e do n.º 2 do artigo 25.º da Portaria, é eliminatório cada um dos métodos de seleção, pelo que será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num deles, não sendo avaliado nem sendo publicitados os seus resultados no(s) método(s) seguinte(s).

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 deliberou 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 é de natureza teórica, de realização individual e reveste a forma escrita. Durante a prova não é permitido qualquer tipo de consulta. A prova terá a duração máxima de noventa minutos (90 minutos) sem intervalo e incidirá sobre o seguinte tema:

I. Código dos Contratos Públicos.

Legislação e bibliografia:

- Código dos Contratos Públicos, na sua versão consolidada, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475> ;

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 da 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:

$$AC = (HA + FP + 7EP + AD) / 10, \text{ em que:}$$

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 1 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; o coeficiente 7 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:

$$M = L * 1 \text{ ou } M = (L * 0.6) + (OFA * 0.4), \text{ em que:}$$

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

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

O júri deliberou que na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, irá ser ponderado o desempenho efetivo de funções similares à descrição de funções do posto de trabalho em concurso.

Na ponderação das funções, serão considerados os anos de trabalho **completos**, em funções similares à descrição de funções do posto de trabalho em concurso, conforme a seguinte tabela:

Mais de 10 anos	20 valores
8 a 10 anos	18 valores
5 a 7 anos	16 valores
3 a 4 anos	14 valores
1 a 2 anos	12 valores
Sem experiência	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 do lugar 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.



Handwritten initials: Z, A, and a signature.

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 evidencie um nível muito alto de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	20 valores
2.º Nível	BOM, quando o candidato manifestamente evidencie 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 evidencie um nível moderado de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	12 valores

4.º Nível	REDUZIDO, quando o candidato revele 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 evidencie 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 suas ideias.	8 valores
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:

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

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,

O Segundo Vogal Efetivo,

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)

1.º Emissor: Cultura

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

Texto:

Aviso (extrato) n.º ____/2022

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, restrito aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

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, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P. (CP-MC, I.P.) de 2 de fevereiro de 2022, 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: Técnico Superior - 1 (um) posto de trabalho.

Atribuições/Competências/Atividades: 1 - Instruir os procedimentos necessários à aquisição de bens e serviços no âmbito do Código dos Contratos Públicos - CCP, designadamente: Elaborar informação/proposta para decisão de contratação e autorização da realização da despesa; Assegurar a elaboração de peças processuais correspondentes, bem como toda a tramitação, incluindo notificações e diligenciar a formação do contrato; Garantir e apoiar os procedimentos necessários ao pedido de parecer prévio à Agência para a Modernização Administrativa (AMA) nos procedimentos de aquisição de bens e serviços que o exigem; Garantir e apoiar a inserção de procedimentos de aquisição na plataforma eletrónica de compras, incluindo os documentos necessários à instrução dos processos; Assegurar a publicitação, no Portal dos Contratos Públicos, BASE, dos elementos referentes à formação e execução dos contratos públicos; Assegurar e monitorizar o acompanhamento da execução dos contratos de aquisição de bens e serviços; Acompanhamento de todos os procedimentos realizados com a Unidade Ministerial de Compras da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (umc pcm). 2 - Organizar e manter atualizado o inventário de todos os bens afetos à CP-MC, permitindo o reporte periódico do imobilizado no S3CP.

Local de trabalho: Instalações da 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 na área de economia, gestão ou direito, ou outra, se complementada por experiência profissional relevante nas funções descritas para o lugar.

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

O texto integral será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), no mesmo dia da publicação do presente aviso, acessível em www.bep.gov.pt e no sítio da Internet da CP-MC, I.P., www.cinamateca.pt.

Data: XX de fevereiro de 2022

Nome: *José Manuel Costa*

Cargo: Diretor



REPÚBLICA
PORTUGUESA

CULTURA



cinemateca
portuguesa
MUSEU DO CINEMA, I.P.

CINEMATECA PORTUGUESA
MUSEU DO CINEMA, I.P.

Handwritten signature

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - CONTRATAÇÃO PÚBLICA*

Anexo 2 à Ata n.º 1

FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Nome:	Data:	Hora:
-------	-------	-------

QUESTÃO N.º	Valor (escala de 1 a 20)	Resposta	Classificação
Parte I			
1	1		
2	1		
3	1		
4	1		
5	1		
6	1		
7	1		
8	1		
9	1		
10	1		
11	1		
12	1		
13	1		
14	1		
15	1		
16	1		
17	1		
18	1		
Parte II			
1	2		
20,00		CLASSIFICAÇÃO FINAL¹	

1 - somatório das classificações de cada pergunta

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo



Handwritten signature and initials

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

Anexo 3 à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - CONTRATAÇÃO PÚBLICA

AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

Data:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Média de conclusão do grau académico de licenciatura (M = L * 1) OU Média ponderada de conclusão de licenciatura e de conclusão de outro grau académico [M = (L * 0.6) + (OFA * 0.4)]	Avaliação	Valor Atribuído pelo Júri
20	20 valores	
19	19 valores	
18	18 valores	
17	17 valores	
16	16 valores	
15	15 valores	
14	14 valores	
13	13 valores	
12	12 valores	
11	11 valores	
10	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
		Pontuação em funções relacionadas com as atribuições / competências / atividades do posto de trabalho		
Mais de 10 anos	20 valores			
8 a 10 anos	18 valores			
5 a 7 anos	16 valores			
3 a 4 anos	14 valores			
1 a 2 anos	12 valores			
Sem experiência	10 valores			
Avaliação Final				

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Avaliação de Desempenho (AD)	Pontuação	Valor Atribuído pelo Júri
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	

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

CULTURA



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

Handwritten signature and initials in blue ink.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - CONTRATAÇÃO PÚBLICA

Anexo 4 à Ata n.º 1

AVALIAÇÃO CURRICULAR CONJUNTA

NOME	HA	FP	EP	AD	CLASSIFICAÇÃO (HA+FP+7EP+AD)/10
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

CULTURA



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

Handwritten signature and initials

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - CONTRATAÇÃO PÚBLICA

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 CRITICO	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 n.º III da Ata n.º 1.

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo



REPÚBLICA
PORTUGUESA

CULTURA



CINEMATECA PORTUGUESA
MUSEU DO CINEMA, I.P.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: TÉCNICO SUPERIOR - CONTRATAÇÃO PÚBLICA

Anexo 6 à Ata n.º 1

CLASSIFICAÇÃO FINAL

N.º	NOME	PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)	AVALIÇÃO CURRICULAR (AC)	ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)	ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECCÃO (EPS)	CLASSIFICAÇÃO FINAL CF = (PC ou AC*0,7) + (EPS*0,3) (aproximação às centésimas)

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo