
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 29.º dia do mês de fevereiro do ano de 2024, reuniu 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 2024, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 169/DG/2024, de 19/02/2024, do Diretor em regime de suplência da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Isabel Arouca, Chefe da Divisão de Gestão;

Primeira Vogal Efetiva: Cátia Reis, Técnica Superior;

Segundo Vogal Efetivo: Paulo Pereira, Técnico Superior;

Primeiro Vogal Suplente: Pedro Santos, Técnico Superior;

Segunda Vogal Suplente: Sofia Polónia, 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 (LTFF) 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 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:

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:

- 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 em: <http://www.cinemateca.pt/getattachment/df03d8c3-1884-4484-baa4-0107527e1fb3/Lei-Organica.aspx>;
- Estatutos da CP-MC em: <http://www.cinemateca.pt/getattachment/a6d21185-a25c-4df7-84f6-3e472a89f1c6/Estatutos.aspx>;
- Regulamento Interno da Cinemateca Portuguesa — Museu do Cinema, I. P. em: <https://dre.pt/home/-/dre/126279263/details/maximized>;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão consolidada em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão consolidada em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão consolidada em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1898&tabela=leis;

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:

$$AC = (HA + FP + 3EP + AD) / 5, \text{ em que:}$$

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, 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 3 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 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 $\leq 2,5$	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 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) Análise da informação e sentido crítico;
- c) Conhecimentos especializados e experiência;
- d) Iniciativa e autonomia;
- e) Relacionamento interpessoal.

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:

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

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.

A 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 de avaliação de competências (Anexo 5)
- Ficha de classificação final (Anexo 6)

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Recursos Humanos*

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

A Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Recursos Humanos*

AVALIAÇÃO CURRICULAR

Anexo 3 à Ata n.º 1

NOME:

N.º

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Média de conclusão do grau académico de licenciatura	Avaliação	Valor Atribuído pelo Júri
20 Valores	20 valores	
Entre 18 e 19 valores	18 valores	
Entre 16 e 17 valores	16 valores	
Entre 14 e 15 valores	14 valores	
Entre 12 e 13 valores	12 valores	
Entre 10 e 11 valores	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)
		Funções de organização, descrição e gestão da documentação arquivística (A)	Funções de comunicação e divulgação do património arquivístico (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 11 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 anos ≤ 2,5	8 valores	
Média dos últimos 3 anos ≤ 3	12 valores	
Média dos últimos 3 anos ≤ 3,5	14 valores	
Média dos últimos 3 anos ≤ 4	16 valores	
Média dos últimos 3 anos ≤ 4,5	18 valores	
Média dos últimos 3 anos ≤ 5	20 valores	
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho, por razões não imputáveis ao candidato	10 valores	

A Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.ª Vogal Efetivo

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Recursos Humanos*

AVALIAÇÃO CURRICULAR CONJUNTA

Anexo 4 à Ata n.º 1

NOME	N.º	HA	FP	EP	AD	CLASSIFICAÇÃO (HA+FP+3EP+AD)/5
						0,00
						0,00
						0,00
						0,00
						0,00

A Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Recursos Humanos*

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo 5 à Ata n.º 1

NOME:

Competência	Comportamentos	Demonstra	Resultado
Total			

Pontuação dos comportamentos presentes	Classificação da competência
0	Insuficiente
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom
4	Elevado

Fundamentação:

A Presidente

A 1.º Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Recursos Humanos*

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Anexo 6 à Ata n.º 1

N.º	NOME	PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)	CLASSIFICAÇÃO FINAL CF = (PC ou AC*0,7) + (EPS ou EAC*0,3) (aproximação às centésimas)
					0,00

A Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 2.º Vogal Efetivo