

Handwritten signature and initials in blue ink.

---

**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 assistente técnico, conforme caracterização do mapa de pessoal da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.**

Ao 21.º dia do mês de novembro do ano de 2023, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de assistente técnico – área de aprovisionamento e património, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado para 2023, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 697 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

Segunda Vogal Efetiva: Helena Rosa, Assistente Técnica;

Primeira Vogal Suplente: Ana Rigueira, Assistente Técnica;

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



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

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 avaliação curricular, nos termos do disposto no artigo 36.º, conjugado com o 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 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 ao método de seleção obrigatório 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

JA. R  
Aze

procedimento concursal e a fim de facultar a sua consulta aos candidatos, o júri decidiu conforme segue:

## **I. Avaliação Curricular**

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) *Habilitações académicas*, em que se ponderará a titularidade do 12º ano de escolaridade ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- a) *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;
- b) *Experiência profissional*, em que se ponderará o tempo de experiência incidente na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho;
- c) *Avaliação de desempenho* obtida nos últimos 3 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.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

Para a apreciação de cada fator da avaliação curricular, o júri deliberou utilizar os seguintes critérios:

No fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri deliberou atribuir as seguintes deliberações conforme o abaixo indicado, a saber:

|                                           |            |
|-------------------------------------------|------------|
| 12.º ano de escolaridade.....             | 20 valores |
| Escolaridade equivalente ao 12.º ano..... | 18 valores |

O júri decidiu 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.

A EP será avaliada de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Funções na área de contratação pública} + \text{Funções na área de contabilidade}}{2}$$

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:

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| 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<br>(em função do lugar a prover) | Duração do Curso / Cada Módulo |                         |                       |           |
|------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------|
|                                                | < 2 dias                       | $\geq 2 \leq 5$<br>dias | $> 5 \leq 30$<br>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  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 2,5$                                                 | 8 valores  |
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 3$                                                   | 12 valores |
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 3,5$                                                 | 14 valores |
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 4$                                                   | 16 valores |
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 4,5$                                                 | 18 valores |
| Classificação nos últimos ciclos avaliativos $\leq 5$                                                   | 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 2) e ao quadro global da classificação da avaliação curricular (Anexo 3), os quais fazem parte integrante desta ata.

## II. 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) Realização e orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas (5 valores);
- b) Iniciativa e autonomia - Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas (5 valores);
- c) Análise da informação e sentido crítico - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico (5 valores);
- d) Conhecimentos e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades (5 valores).

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 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 de Avaliação de Competências e cujo modelo se encontra anexo (Anexo 4) à presente ata, de que constitui parte integrante.

### III. 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:

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

**CF** = Classificação Final

**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.

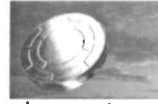
Para efeito do registo da classificação final dos candidatos, o júri utilizará o Anexo 5, que constitui parte integrante da presente ata.

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.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



cinemateca  
portuguesa  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

O Presidente,

A Primeira Vogal Efetiva,

A Segunda Vogal Efetiva,

**Anexos:**

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



**1.º Emissor: Cultura**

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

**Texto:**

**Aviso n.º \_\_\_\_/2023**

**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 assistente técnico, 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 233/2023, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P., de 10 de novembro de 2023, 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 assistente técnico, 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 5 e 6 do artigo 25.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 Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) sobre a existência de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo sido prestada informação da inexistência de trabalhadores nessas circunstâncias.

**3.2** — Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, foi efetuada a consulta à DGAEP enquanto entidade de recrutamento centralizado, a qual informou que não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado.

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

**5** — Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

**5.1** — Carreira/Categoria: assistente técnico.

**5.1.1** — Atribuições/Competências/Atividades: instrução e acompanhamento de procedimentos de aquisição de bens e serviços, de acordo com as regras da contratação pública; registo de contratos no portal BASE; levantamento e comunicação de necessidades para central de compras ministerial e para a ESPAP; envio de publicações para o Diário da República; registo e execução da despesa de encargos plurianuais no SIGO; preparação das informações de serviço relativas às necessidades de compras; registo de contratos, propostas,

Y.A.  
Bze

cabimentos, inserção e controlo dos débitos no sistema de contabilidade; envio de encomendas tanto a nível nacional, como internacional.

**5.2** — Posição remuneratória: A posição remuneratória de referência é 1.<sup>a</sup> da carreira/categoria de assistente técnico, correspondente ao nível remuneratório 7 da Tabela Remuneratória Única ou aquela que o candidato já seja detentor.

**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 do 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

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

- a) Experiência profissional relevante nas funções descritas para o lugar;
- b) Conhecimentos do sistema informático SIAG – Sistema Integrado de Apoio à Gestão;
- c) Conhecimentos oral e escrito de inglês e francês;
- d) Boas capacidades de gestão de tempo, organização do trabalho, autonomia, proatividade e relacionamento humano.

**6.4** — Para efeitos da alínea k) do n.º 3 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** — Forma e prazo de apresentação da candidatura:

**8.1** — A forma de apresentação da candidatura deve obedecer ao preceituado no artigo 13.º da Portaria.

**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 13.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.<sup>a</sup> série, de 8 de maio, e disponibilizado, para este efeito, no sítio da Internet da CP-MC, I.P., [www.cinamateca.pt](http://www.cinamateca.pt).

UFA  
2022

**8.2** — Entrega da candidatura: Apenas serão admitidas candidaturas apresentadas em suporte eletrónico através do endereço [recursos.humanos@cinemateca.pt](mailto: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; 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 5 do artigo 15.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, IP., devendo tal ser expressamente referido.

**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 19.º da Portaria.

**10 — Métodos de seleção:**

**10.1** — Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, aplicam-se os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e o método de seleção complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

11A  
Bee

**10.2 — 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.

**10.2.1 — 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 do 12.º ano de escolaridade, 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 ciclos avaliativos.

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:

$$AC = (HA + FP + 7EP + AD)/10$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

**10.3 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Os parâmetros a avaliar serão:

- a) Realização e orientação para resultados;
- b) Iniciativa e autonomia;
- c) Análise da informação e sentido crítico;
- d) Conhecimentos e experiência.

A EAC 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 de avaliação de competências, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências avaliadas.

**10.4 — 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:

$$CF = (AC * 70\%) + (EAC * 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final



AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

**10.5** — Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.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.

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

**10.7** — Em situações de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no artigo 24.º da Portaria.

**11** — Notificação e exclusão dos candidatos:

**11.1** — De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo, através de correio eletrónico.

**11.2** — Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, pela forma indicada 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.

**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, pela forma indicada 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.ª Vogal efetiva — Isabel Arouca, Chefe da Divisão de Gestão;

2.ª Vogal efetiva — Helena Rosa, Assistente Técnica;

1.ª Vogal suplente — Ana Rigueira, Assistente Técnica;

2.ª Vogal suplente — Paulo Pereira, Técnico 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 publicitadas no sítio de Internet da CP-MC, I.P..

**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.

**14** — Prazo de validade e cessação: nos termos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.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



*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](http://www.bep.gov.pt).

**Data:** 15 de novembro de 2023

**Nome:** José Manuel Costa

**Cargo:** Diretor