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 caraterização do mapa de pessoal da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

Ao 18.º dia do mês de março do ano de 2025 reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior – área de Gestão das coleções fílmicas e Organização de Depósitos, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado para 2025, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 185/DG/2025, de 13/03/2025, do Diretor da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:
Presidente: Tiago Baptista, Diretor do Departamento ANIM.
Primeiro Vogal Efetivo: Paulo Cartaxo, Técnico Superior (ANIM);
Segundo Vogal Efetivo: Aldomiro Silveira, Técnico Superior (DG);

Aberta a sessão, o júri reuniu-se para a caraterização 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.

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 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. º1 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 9,50 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 2 horas, sem intervalo e incidirá sobre os seguintes temas:

- Orgânica, organização interna e Estatutos da Cinemateca Portuguesa - Museu do Cinema, I.P.;
- Princípios de conservação de filmes e história dos suportes da tecnologia cinematográfica;
- Avaliação de competências de literacia audiovisual.

Legislação e bibliografia:

- Lei orgânica e Estatutos da CP-MC (disponível em www.cinemateca.pt);
- Regulamento Interno da CP-MC, I.P., disponível em https://dre.pt/home/-/dre/126279263/details/maximized;
- Clasificar para Preservar, Alfonso del Amo Garcia (2006) (disponível em cultura.gob.es/dam/jcr:3c3760a4-e887-4c78-a4ca-e8e2423746ee/clasificarparapreservar.pdf)

- The Film Preservation Guide, National Film Preservation Foundation (2004) (disponível em National Film Preservation Foundation: The Film Preservation Guide)
- FilmCare.org / Learn About Film (Image Permanence Institute) (disponível em FilmCare.org)

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 média de conclusão do grau académico de licenciatura;
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 em funções de catalogação, descrição arquivística ou tratamento de coleções patrimoniais em museu, arquivo ou biblioteca;
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 + 2EP + 1AD) /5, 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 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 desempenho efetivo de funções de catalogação, descrição arquivística ou tratamento de coleções patrimoniais em museu, arquivo ou biblioteca, assim como a complexidade e o nível de adequação às funções dos postos de trabalho em concurso. Quando a experiência profissional não esteja relacionada com a área de gestão de coleções fílmicas, decidiu o júri atribuir um valor mínimo de 10 valores aos candidatos que não registem qualquer desempenho daquele tipo de funções.

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
9 a 11 anos	18 valores
7 a 8 anos	16 valores
5 a 6 anos	14 valores
3 a 4 anos	12 valores
2 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) Iniciativa e autonomia;
b) Análise de informação e sentido crítico;
c) Conhecimentos especializados e experiência;
d) Planeamento e organização.

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 ou AC * 70%) + (EAC * 30%), em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avalização Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,50 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 1.ª Vogal Efetivo,	O 2.º 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)