



Handwritten signatures 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 técnico superior, conforme caracterização do mapa de pessoal da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

Aos 22 dias do mês de fevereiro do ano de 2022 reuniu nas instalações da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P. (CP-MC, I.P.), em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira unicategorial de técnico superior no Departamento de Arquivo Nacional das Imagens em Movimento (ANIM), previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado, para 2021, autorizado por despacho de 4 de fevereiro de 2022 da Informação de Serviço n.º 622/DG/2021, de 13 de outubro de 2021, do Diretor 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: Joana Ascensão, Técnica Superior;

Terceira Vogal Efetiva: Sara Moreira, Técnica Superior;

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

Primeiro Vogal Suplente: Inês Viana, técnica superior;

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 preenchidos 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 e sem vínculo de emprego público, conforme o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de



Handwritten initials and signatures in blue ink.

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 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante Portaria).

Atentos os motivos que originaram o determinado no despacho acima indicado, nomeadamente, que o procedimento concursal decorra conforme previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º e do artigo 36.º da LTFP, foi unanimemente proposta a utilização como métodos de seleção obrigatórios, a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, nos termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 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) e a Avaliação Psicológica (AP) serão aplicadas aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências, ou atividades, diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar ou se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

A Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) são aplicáveis 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 dos postos de trabalho publicitado.

Conforme o despacho de 4 de fevereiro de 2022 da Informação de Serviço n.º 622/DG/2021, de 13 de outubro de 2021, do Diretor da CP-MC, I.P. será efetuada a utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria.

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 1 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).

3-4A.
p d

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 a ponderação de 70% (40% relativos à prova de conhecimentos ou avaliação curricular e 30% referentes à entrevista psicológica ou entrevista de avaliação de competências), e à entrevista profissional de seleção 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 visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar como técnico superior, tal como se encontram genericamente descritas no mapa anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e, designadamente para: a difusão cultural do património cinematográfico, com destaque para o património cinematográfico português salvaguardado pela Cinemateca e/ou sobre o qual o Estado detenha direitos, incluindo o licenciamento e a promoção ativa da programação de filmes portugueses salvaguardados pela Cinemateca em sessões de âmbito não-comercial em Portugal e no estrangeiro, assim como a produção e comunicação de materiais promocionais, pedagógicos e educativos sobre os mesmos filmes.

Nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, a prova assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica, será de realização individual, efetuada em suporte de papel, e terá a duração de 60 (sessenta) minutos sem intervalo. Não será permitida a consulta em qualquer tipo de suporte.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as temáticas seguidamente enunciadas:

- a) Orgânica, organização interna e Estatutos da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P.;
- b) Estratégias, problemas e desafios da difusão cultural do património cinematográfico;
- c) História do cinema, com particular incidência no caso português.

A legislação e bibliografia necessárias à preparação da prova de conhecimentos são as seguintes:



Handwritten notes in blue ink: a checkmark, the number '26', and the initials 'JA'.

- Lei orgânica e Estatutos da CP-MC;
- "Lei do Cinema" (Princípios de ação do estado na proteção da arte do cinema e audiovisual, Lei n.º 74/2020, de 19 de novembro) e sua regulamentação (DL 74/2021, de 25 de agosto);
- Nelson Araújo (ed.) (2021), *História do cinema: dos primórdios ao cinema contemporâneo*.
- João Bénard da Costa (1991), *Histórias do cinema português*.
- Mónica Lemos (2017) "A exibição não comercial de cinema em Portugal: Caracterização e análise". Relatório de estágio de Mestrado em Ciências da Comunicação, área de especialização em Cinema e Televisão, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. (disponível online).
- Mariana Liz. (2022). "Educação para o cinema em Portugal. Policy Report. 2022." Lisboa: Observatório Permanente da Juventude. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. (disponível online)

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 Psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico da adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será aplicada nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e será valorada de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública (INA);
- b) Por entidade especializada privada, concedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.



Handwritten notes in blue ink:
r
3/4A
r d

III - Avaliação Curricular

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) *Habilitações académicas*, em que se ponderará a titularidade de uma licenciatura em comunicação, história, estudos artísticos, cinema ou audiovisual ou gestão cultural, ou qualquer outra licenciatura desde que complementada por pós-graduação ou mestrado nas referidas áreas.
- 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 de 0 a 20 valores, com aproximação às centésimas, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2HA + 2FP + 5EP + AD) / 10, \text{ em que:}$$

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 à avaliação de desempenho por se entender que, quando dirigida às áreas a concurso, é um indicador suficiente para adequação às funções a desempenhar; 2 às habilitações académicas e à formação profissional, tendo em atenção avaliar a preparação base de cada candidato para o trabalho a desempenhar; e atribuir o coeficiente 5 à experiência profissional, por se entender que esta constitui um indicador de bastante 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 na área de comunicação, história, estudos artísticos, cinema ou audiovisual ou gestão cultural; ou a média ponderada de conclusão de licenciatura noutra área e de conclusão de mestrado nas mesmas áreas, 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 (ou do grau académico mais elevado na área)

OFA = Média de conclusão de Outra Formação Académica (caso seja mais do que uma, considerar-se-á a média das mesmas)

Média de 18 ou superior.....	20 valores
Média de 16 e 17.....	18 valores
Média de 14 e 15.....	16 valores
Média de 12 e 13.....	14 valores
Média de 10 e 11.....	12 valores

O júri decidiu que na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)** irá ser ponderado o desempenho efetivo de funções relacionadas com as áreas da difusão cultural de cinema, literacia fílmica, produção e/ou licenciamento de cinema, assim como o nível de adequação das funções desempenhadas ao objeto deste procedimento concursal.

Na ponderação das funções, serão considerados os anos de trabalho **completos**, nas áreas acima indicadas, conforme a seguinte tabela:

Mais de 8 anos	18 valores
Entre 7 e 8 anos	16 valores
Entre 5 e 6 anos	14 valores
Entre 3 e 4 anos	12 valores
Menos de 3 anos	10 valores
Majoração para desempenho de funções muito adequadas ao objeto deste procedimento concursal	2 valores



Handwritten notes in blue ink:
→ JA
3
A

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 as áreas 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 as 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 ≤ 2,5	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≤ 3	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≤ 3,5	14 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≤ 4	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≤ 4,5	18 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≤ 5	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de	10 valores



Handwritten initials and marks in blue ink, including '28', 'JA', and 'J'.

Desempenho, por razões não imputáveis ao candidato

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha relativa à avaliação curricular de cada candidato (Anexo 3) e ao quadro global de classificação da avaliação curricular (Anexo 4), os quais fazem parte integrante desta ata.

IV. Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências será aplicada nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. As competências são as constantes no perfil dos postos de trabalho em causa, e serão valoradas 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 escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência, é a seguinte:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida:	0 – 4,99	5,00 – 9,49	9,50 – 13,99	14,00 – 16,99	17,00 – 20,00

V - Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos do artigo 13.º do regulamento e tramitação do procedimento concursal, aprovado pela Portaria, "a entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal". Esta 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.

Handwritten initials and numbers: 30, 4A, and a signature.

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 evidencia uma forte motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	20 valores
2.º Nível	BOM, quando o candidato manifestamente evidencia 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 evidencia um nível moderado de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.	12 valores
4.º Nível	REDUZIDO, quando o candidato revela 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 evidencia 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 alguma 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 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.

De acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 13.º da Portaria, 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.

VI - Classificação Final

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos três métodos de seleção:

- A) Para os candidatos que realizam os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a Classificação Final (CF) será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC * 40\%) + (AP * 30\%) + (EPS * 30\%)$$

- B) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a Classificação Final (CF) será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 40\%) + (EAC * 30\%) + (EPS * 30\%)$$

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.

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.

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 a enviar para o Diário da República, aviso que faz 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,

A Terceira Vogal Efetiva,

A Quarta Vogal Efetiva,

Anexos:

- Aviso de abertura do procedimento concursal (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

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 4 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: Difusão cultural do património cinematográfico, com destaque para o património cinematográfico português salvaguardado pela Cinemateca e/ou sobre o qual o Estado detenha direitos, incluindo o licenciamento e a promoção ativa da programação de filmes portugueses salvaguardados pela Cinemateca em sessões de âmbito não-comercial em Portugal e no estrangeiro, assim como a produção e comunicação de materiais promocionais, pedagógicos e educativos sobre os mesmos filmes.

Local de trabalho: Instalações da CP-MC. I.P., sitas na Quinta da Cerca, Rua da República, 11, Chamboeira - Freixial, 2670-674 BUCELAS.

Nível habilitacional: Poderão candidatar-se aos postos de trabalho os candidatos que sejam titulares de uma licenciatura em comunicação, história, estudos artísticos, cinema ou audiovisual ou gestão cultural, ou qualquer outra licenciatura desde que complementada por pós-graduação ou mestrado nas referidas áreas.

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.cinemateca.pt.

Data: XX de fevereiro de 2022

Nome: *José Manuel Costa*

Cargo: Diretor



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

CULTURA



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

Handwritten signature and initials

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Difusão cultural*

Anexo 2 à Ata n.º 1

FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS - ESCRITA

Nome:		Data:		Hora:	
Perguntas	Critérios de avaliação	Classificação (entre 0 e 20 valores)	Valor do Critério (Ponderação x Classificação)		
			CLASSIFICAÇÃO FINAL¹		

¹ Classificação Final = Média ponderada das classificações obtidas em cada critério de avaliação

Níveis de Classificação (valores):

Excelente: ≥ 17 e < 20

Bom: ≥ 14 e < 17

Satisfaz: ≥ 10 e < 14

Não Satisfaz: < 10

O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

A 2.º Vogal Efetiva

A 3.º Vogal Efetiva

A 4.º Vogal Efetiva

Handwritten signature and initials in blue ink.

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Difusão cultural*

AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:	N.º
-------	-----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Média de conclusão do grau académico de licenciatura ou pós-graduação	Avaliação	Valor Atribuído pelo Júri
18 ou superior	20 valores	
16 e 17	18 valores	
14 e 15	16 valores	
12 e 13	14 valores	
10 e 11	12 valores	

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

DESIGNAÇÃO	N.º de Cursos	Limite	VALOR / RESULTADO
			Pontuação
Com Interesse Complementar < 2 Dias			0,25
Com Interesse Complementar > Ou = 2 Dias < Ou = 5 Dias			0,75
Com Interesse Complementar > 5 Dias < Ou = 30 Dias			1,25
Com Interesse Complementar > 30 Dias			2
Limite (Com Interesse Complementar)		5	
Com Interesse Específico < 2 Dias			1,25
Com Interesse Específico > Ou = 2 Dias < Ou = 5 Dias			2
Com Interesse Específico > 5 Dias < Ou = 30 Dias			3
Com Interesse Específico > 30 Dias			4
TOTAL		20	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Anos de trabalho completos	Ponderações	Anos de Experiência	
		Funções na área de comunicação, gestão cultural ou programação cultural (A)	Funções relacionadas com a área de cinema (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 (A+B)/2

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	10 valores	

O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

A 2.º Vogal Efetiva

A 3.º Vogal Efetiva

A 4.º Vogal Efetiva



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

CULTURA



cinemateca
portuguesa
MUSEU DO CINEMA, I.P.

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

CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

Handwritten signature and initials in blue ink.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TÉCNICO SUPERIOR - Difusão cultural*

Anexo 4 à Ata n.º 1

AVALIAÇÃO CURRICULAR CONJUNTA

NOME	N.º	HA	FP	EP	AD	CLASSIFICAÇÃO (2HA+2FP+5EP+AD)/10

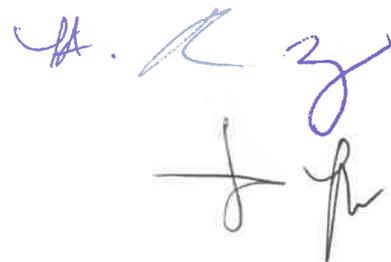
O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

A 2.º Vogal Efetiva

A 3.º Vogal Efetiva

A 4.º Vogal Efetiva



CINEMATECA PORTUGUESA - MUSEU DO CINEMA, I.P.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA: *TECNICO SUPERIOR - Difusão cultural*

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

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 Acta n.º 1.

O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

O 2.º Vogal Efetivo

A 3.ª Vogal Efetiva

A 4.ª Vogal Efetiva

