

3  
L  
R  
A

---

**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 12.º dia do mês de março 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 Gestão das coleções fílmicas e Organização de Depósitos, previsto e não ocupado, no respetivo mapa de pessoal aprovado para 2024, autorizado por despacho da Informação de Serviço n.º 53/DG/2024, de 16/02/2024, do Diretor em regime de suplência da CP-MC, I.P., estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Tiago Baptista, Diretor do Departamento ANIM.

Primeiro Vogal Efetivo: Luís Mora, Técnico Superior (ANIM);

Segundo Vogal Efetivo: Paulo Cartaxo, Técnico Superior (ANIM);

Terceiro Vogal Efetivo: Sara Moreira, Técnica Superior (ANIM);

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

Primeiro Vogal Suplente: João Eiras, Técnico Superior (ANIM);

Segunda Vogal Suplente: Inês Viana, Técnica Superior (ANIM).

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

3  
li  
R  
f  
A.

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.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.

3  
li  
R  
f  
JA

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:

- 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](http://www.cinemateca.pt));
- Regulamento Interno da CP-MC, I.P., disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/126279263/details/maximized>;

3  
L  
R  
T  
JA

- Classificar para Preservar, Alfonso del Amo Garcia (2006) (disponível em [cultura.gob.es/dam/jcr:3c3760a4-e887-4c78-a4ca-e8e2423746ee/clasificarparapreservar.pdf](http://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](http://www.nationalfilmfoundation.org/learn-about-film/the-film-preservation-guide) )
- FilmCare.org / Learn About Film (Image Permanence Institute) (disponível em [FilmCare.org](http://www.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:

- Habilitações académicas*, em que se ponderará a titularidade de licenciatura na área de História, História da Arte, Sociologia, Antropologia, Comunicação, Cinema, Ciências Documentais e da Informação, ou qualquer outra licenciatura desde que complementada por: mestrado ou pós-graduação na área História, História da Arte, Sociologia, Antropologia, Comunicação, Cinema, Ciências Documentais e da Informação; ou experiência profissional relevante de pelo menos 2 anos em funções de catalogação, descrição arquivística ou tratamento de coleções patrimoniais em museu, arquivo ou biblioteca.
- Formação profissional*, em que se considerarão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência profissional*, em que se ponderará o tempo de experiência em funções de catalogação, descrição arquivística ou tratamento de coleções patrimoniais em museu, arquivo ou biblioteca;
- Avaliação de desempenho* obtida nos últimos três ciclos avaliativos.

3  
L  
n  
f  
CA

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:

$$AC = (2HA + 2FP + 4EP + 2AD) / 10, \text{ em que:}$$

**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 2 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 4 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 de catalogação, descrição arquivística ou tratamento de coleções patrimoniais em museu, arquivo ou biblioteca, assim

Handwritten signature in blue ink, possibly 'Liliana'.

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 .....	ores
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 $\leq 2,5$	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 3$	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 3,5$	14 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 4$	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos $\leq 4,5$	18 valores
Média dos últimos 3 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 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:

- Iniciativa e autonomia;
- Análise de informação e sentido crítico;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- 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,

3  
Li  
M  
d  
CA

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** = 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.

O Presidente (Tiago Baptista),



---

O Primeiro Vogal Efetivo (Luís Mora),



---

O Segundo Vogal Efetivo (Paulo Cartaxo),



---

A Terceira Vogal Efetiva (Sara Moreira),



---

A Quarta Vogal Efetiva (Isabel Arouca),



**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)