



ATA N.º 1

Procedimento concursal com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo de Diretor do Departamento de Divulgação e Exposição Permanente (DDEP), cargo de direção intermédia de 1.º grau, da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.

Aos 15 dias do mês de outubro de 2024, reuniu, por videoconferência, o júri designado, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 21.º Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação), para o acompanhamento do procedimento concursal com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo de Diretor do Departamento de Divulgação e Exposição Permanente (DDEP), cargo de direção intermédia de 1.º grau, da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P. (doravante, Cinemateca), estando presentes os seguintes membros:

Nuno Sena, Subdiretor da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P., que preside ao Júri;
Nuno Costa Moura, Diretor do Museu Nacional do Teatro e da Dança, Vogal;
Guilherme Blanc, Docente na Escola das Artes da Universidade Católica Portuguesa do Porto, Vogal.

Ordem dos trabalhos:

- 1** – Tomada de conhecimento do Despacho n.º 9/2024, de 10 de outubro, do Senhor Diretor da Cinemateca Portuguesa - Museu do Cinema, I.P.
- 2** - Definição do perfil dos candidatos.
- 3** – Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção.
- 4** – Aprovação das fichas individuais de avaliação dos métodos de seleção.

1 – Iniciados os trabalhos, o Júri tomou conhecimento do Despacho n.º 9/2024, de 10 de outubro, do Senhor Diretor da Cinemateca Portuguesa - Museu do Cinema, I.P., através do qual foi autorizada a abertura do presente procedimento concursal e onde são definidos os requisitos legais a preencher pelos candidatos, os parâmetros para definição do perfil dos candidatos, e os métodos de seleção a utilizar.

Com vista à elaboração do anúncio, ali se determina que o Júri, na sua primeira reunião, defina o perfil dos candidatos, atentos os parâmetros estabelecidos no referido Despacho.



2 - Conforme determinado, passou o Júri à definição do perfil dos candidatos ao procedimento concursal, a submeter ao Senhor Diretor da Cinemateca, com vista à elaboração do anúncio, estabelecendo-se que, considerando as competências previstas para os titulares de cargos de direção intermédia de 1.º grau (n.º 1 do artigo 8.º da referida Lei n.º 2/2004), em conjugação com o artigo 3.º dos Estatutos da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I.P.:

Os candidatos deverão demonstrar possuir para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo nas áreas do cargo a prover, capacidade de liderança, de comunicação e iniciativa, bem como habilitações, formação adequada e experiência no exercício de funções na área do Departamento e demonstrarem possuir competência e aptidão comprovadas em:

- a) Exposição e exibição de obras cinematográficas, dentro dos critérios museográficos da obra fílmica e que favoreçam e estimulem a visão comparada dos diversos períodos, épocas, géneros e escolas da história do cinema;
- b) Programação cinematográfica, bem como todas as áreas relacionadas com a história das imagens em movimento;
- c) Organização de ciclos, retrospectivas ou sessões individuais cuja conceção e planeamento obedece aos critérios fixados na alínea a);
- d) Intercâmbio e permuta de obras;
- f) Contactos internacionais com organismos congéneres;
- g) Edição cinematográfica (catálogos, textos de apoio, etc.);
- h) Participação em programas internacionais de programação e exposição permanente;
- i) Estabelecimento e gestão de parcerias de programação com entidades privadas e públicas nacionais e estrangeiras, incluindo a captação de financiamentos para projetos específicos;
- j) Direção e coordenação de equipas multidisciplinares, com capacidade de estabelecimento de objetivos, de tarefas e de avaliação dos seus membros, com a aplicação do sistema de avaliação decorrente da legislação em vigor.

Os candidatos deverão ainda demonstrar possuir conhecimentos de:

- a) História do Cinema em todos os seus períodos e em todos os seus géneros, preferencialmente combinado com conhecimentos na história da Arte em geral e da Tecnologia Cinematográfica em particular;



- b) Pré-história do cinema por forma a articular a exibição e programação de obras desse período com obras fílmicas e outras imagens em movimento;
- c) Inglês e francês;
- d) Aplicação do sistema de avaliação SIADAP.

3 - Seguidamente, o Júri, tendo em conta o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o perfil acima estabelecido, as exigências do conteúdo funcional do cargo em questão, e a indicação, no despacho de abertura do presente procedimento concursal, dos métodos de avaliação a utilizar, iniciou os trabalhos de definição dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula de classificação final, conforme descrito:

A) Avaliação Curricular:

Visando avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo académico e profissional, serão considerados os seguintes fatores:

I) Habilitações literárias (HL), em que se ponderará a titularidade do grau académico de licenciado, mestre ou doutor, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a relação direta com o cargo a prover, nos termos fixados na Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação.

II) Formação Profissional (FP), em que se ponderará o acumulado de horas de formação profissional realizadas nos últimos 10 anos, em áreas de formação diretamente relacionadas com o cargo;

III) Experiência Profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo de funções, sendo considerada a natureza e a duração da experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício é necessária Licenciatura;

IV) Experiência profissional específica como dirigente (EED), em que se ponderará o desempenho efetivo de funções como dirigente, salvaguardando-se a possibilidade de existirem candidatos que, não obstante reunirem os requisitos de admissão, nunca tenham exercido funções dessa natureza.

A Avaliação Curricular (AC) dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HL + FP + EP + EED}{4}$$



Para a valoração dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o Júri deliberou utilizar os seguintes critérios:

I) No fator Habilitação Literárias (HL), o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores (máximo 20 valores):

- Licenciatura em áreas relacionadas com o cargo.....15 valores
- Outras Licenciaturas.....10 valores
- Acrescido de:
- Mestrado em áreas relacionadas com o cargo..... (+2 valores)
- Outros Mestrados..... (+1 valor)
- Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo..... (+3 valores)
- Outros Doutoramentos.....(+1,5 valores)

II) Formação Profissional (FP), considerado o acumulado de horas de formação profissional diretamente relacionada com o cargo, realizadas nos últimos 10 anos, o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores (máximo 20 valores):

- Sem formação8 valores
- Menos de 50 horas.....10 valores
- Entre 50 e 100 horas.....14 valores
- Entre 100 e 150 horas.....16 valores
- Mais de 150 horas.....18 valores
- Se CAGEP, FORGEP, CADAP, FA.AP ou similar..... (+2 valores)

II) No fator Experiência Profissional (EP), o júri decidiu ponderar a duração e a qualidade da experiência profissional desenvolvida em funções, cargos, carreiras ou categorias cujo exercício é necessária Licenciatura (máximo 20 valores):

- Experiência em área funcional diferente do cargo a prover.....10 Valores
- Experiência em áreas relacionadas com o cargo a prover até 3 anos.....12 Valores
- Experiência em áreas relacionadas com o cargo a prover de 3 a 6 anos.....14 Valores
- Experiência em áreas relacionadas com o cargo a prover de 6 a 9 anos.....17 Valores
- Experiência em áreas relacionadas com o cargo a prover superior a 9 anos.....20 Valores

III) No fator Experiência Profissional Específica como Dirigente (EED), o júri decidiu que irá ser ponderado o exercício de funções dirigentes ou de coordenação de equipas (em regime de comissão de serviço, gestão corrente ou substituição), de acordo com a sua duração, contada em anos completos, até um máximo de 20 valores. Atendendo a que podem existir candidatos que,



embora reúnam todos os requisitos de admissão a concurso, nunca tenham ocupado um cargo dirigente ou tenham sido dirigentes em áreas distintas, atribuiu-se um valor mínimo aos candidatos que não registem qualquer desempenho daquele tipo de funções, de acordo com o seguinte critério:

Sem desempenho de funções dirigentes	10 valores
Funções dirigentes em áreas não relacionadas com o cargo a prover	12 valores
< 3 anos em funções dirigentes em áreas relacionadas com o cargo a prover	15 valores
≥ 3 anos e < 6 anos em funções dirigentes em áreas relacionadas com o cargo a prover...	17 valores
≥ 6 anos em funções dirigentes em áreas relacionadas com o cargo a prover.....	20 valores

B) Entrevista Pública:

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a entrevista pública é de carácter obrigatório, tendo sido definida como um dos métodos de seleção a utilizar no despacho que autorizou a abertura do presente procedimento concursal.

Considerando as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

I) Sentido Crítico: pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Este fator compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Quando transpareça excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando excelente capacidade de inovação na procura de soluções.	5 valores
2.º Nível	Quando transpareça muito boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando uma muito boa capacidade de inovação na procura de soluções.	4 valores
3.º Nível	Quando transpareça boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando uma boa capacidade de inovação na procura de soluções.	3 valores
4.º Nível	Quando transpareça suficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	2 valores
5.º Nível	Quando transpareça deficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando uma capacidade de inovação na procura de soluções inferior ao 4.º nível.	1 valor



II) Motivação: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro lado, o interesse do candidato pelas funções àquele inerentes, designadamente, a sua capacidade de dedicação e o empenho numa constante atualização técnica. Este fator compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Quando evidencie elevado interesse e vocação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5 valores
2.º Nível	Quando evidencie grande interesse e vocação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 valores
3.º Nível	Quando evidencie bastante interesse e vocação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3 valores
4.º Nível	Quando evidencie algum interesse e vocação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	2 valores
5.º Nível	Quando evidencie escasso interesse e vocação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1 valor

III) Expressão e fluência verbais: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. Este fator compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	5 valores
2.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.	4 valores
3.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral.	3 valores
4.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral.	2 valores
5.º Nível	Revela algumas dificuldades de comunicação e expressão orais.	1 valor

IV) Qualidade da Experiência Profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício do cargo a prover. Este fator compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



1.º Nível	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	5 valores
2.º Nível	Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho.	4 valores
3.º Nível	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.	3 valores
4.º Nível	Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	2 valores
5.º Nível	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao trabalho.	1 valor

A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista profissional resultará da soma obtida em cada um dos fatores de apreciação estabelecidos.

A classificação em cada fator resultará da pontuação atribuída pela maioria dos membros do júri, conforme estabelecido no artigo 31.º do Código do Procedimento Administrativo.

C) Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{(AC + E)}{2}, \text{ em que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

E = Entrevista Pública



Os resultados de todas as fórmulas serão aproximados às centésimas.

A seleção tem carácter eliminatório em ambos os métodos, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular.

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

De acordo com disposto no n.º 7 do artigo 21.º Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

4 – Como resultado do ponto anterior, deliberou o Júri aprovar as fichas individuais de avaliação curricular e entrevista pública que se anexam à presente ata.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 16h45 horas, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente,

O Vogal,

O Vogal,

Anexos:

- Ficha individual da Avaliação Curricular (Anexo 1)
- Ficha individual de Entrevista Pública (Anexo 2)