

## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### **Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – área de Cine-vídeo**

O Júri do concurso composto pelo Doutor Pedro Miguel do Vale Moreira, Professor Adjunto da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Dr. António Cunha Leal, Director do Departamento de Dinamização Cultural, e pela Dra. Hironidina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efectivos.

Reunido a 5 de Julho de 2010, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade **os critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: Nº de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, Licenciado em Cine-vídeo; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado. Funções: Cine-vídeo.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

**A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:**

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

**B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:**

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

**1. Avaliação Curricular (AC):**

**1.1. Factores de Avaliação**

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

## **Cr terios de aprecia o e pondera o dos factores de avalia o:**

**(Para quem   titular da categoria e que n o exer a o direito de op o a que se refere o n  2 do art  53 da LVCR) :**

### **f) Avalia o Curricular**

Este m todo ser  valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplica o da f rmula e o seguinte crit rio, se o trabalhador j  desempenhou estas fun es:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

sendo:

**HAB** = Habilita o Acad mica: onde se pondera a titularidade de grau acad mico ou n vel de qualifica o certificado pelas entidades competentes, avaliado em duas componentes;

**1 - Habilita es acad micas de grau exigido   candidatura:**

Licenciatura Pr -Bolonha – 15 valores;

Licenciatura P s Bolonha – 12 valores;

Licenciatura P s-Bolonha + 2  Ciclo de Estudos – 15 valores;

Mestrado integrado – 15 valores;

**2 - Nota final de curso: - a nota final de curso acresce de acordo com a seguinte tabela:**

Nota igual ou inferior a 12 valores – 1 valor;

Nota superior a 12 valores e igual ou inferior a 14 valores – 2 valores;

Nota superior a 14 valores e igual ou inferior a 17 valores – 3 valores;

Nota superior a 17 valores – 5 valores.

**FP** = Forma o Profissional: considerando-se as  reas de forma o e aperfei amento profissional relacionadas com as exig ncias e as compet ncias necess rias ao exerc cio da fun o, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ac es de forma o – 0 valores;

Ac es de forma o com dura o ≤ a 35 horas – 0,5 valor/ cada ac o;

Ac es de forma o com dura o > a 35 horas e < 90 horas – 2 valores/ cada ac o;

Ac es de forma o com dura o ≥ a 90 horas – 3 valores/ cada ac o;

Ser o contabilizadas as ac es at  um limite de 20 valores.

**EP** = Experi ncia Profissional: considerando a experi ncia obtida com a execu o de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experi ncia – 0 valores;

Inferior a um ano – 5 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos – 12 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos – 15 valores;

Igual ou superior a 5 anos – 20 valores;

S  ser  contabilizado como tempo de experi ncia profissional **que se encontre devidamente comprovado.**

**AD** = Avalia o de Desempenho: em que se pondera a avalia o relativa ao  ltimo per odo, n o superior a tr s anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribui o, compet ncia ou actividade id nticas  s do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.  10/2004, de 22 de Mar o e Decreto Regulamentar n.  19 -A/2004, de 14 de Maio  
Desempenho Insuficiente – 4 valores



Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores  
Desempenho Bom — 14 valores  
Desempenho Muito Bom — 18 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro  
Desempenho Inadequado — 5 valores  
Desempenho Adequado — 12 valores  
Desempenho Relevante — 18 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**2) Entrevista de Avaliação de competências**, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências do SIADAP consideradas essenciais para a função são:

**3) A Entrevista Profissional de Selecção** visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

### **3.1. Critérios de avaliação**

**Critério 1 – Conhecimento acerca da função de licenciado em Cine-vídeo em serviço público;**

**Critério 2 – Conhecimento da realidade cultural da região;**

**Critério 3 – Posicionamento face ao exercício profissional;**

**Critério 4 - Motivação para o exercício das funções referidas em 1;**

**Critério 5 – Capacidade de expressão e fluência verbal** – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

**Classificação da entrevista profissional de selecção:** A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Lei nº 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas;**

**Métodos de selecção:** os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório  
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório  
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

**4. Prova de conhecimentos (PC):** Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de Conhecimentos:

Legislação:

1 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);

2 — Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);

3 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);

4 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);

5 — SIADAP;

6 — Regulamento Orgânico da CMVC;

7 - Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (DL 63/85, de 14 de Março, modificado e republicado pela Lei 16/2008);

Temáticas:

1 - A Cultura do Documentário

2 - Os Meios Audiovisuais e o seu potencial Educativo e Cultural

3 - O tratamento Visual da Informação e da Cultura;

4 - Realização e Direcção;

5 - Produção de Cinema e Vídeo

6 - Representação e Sinais de Vídeo

Bibliografia:

Grilo, João Mario, "O homem imaginado - cinema,acção, pensamento", Livros Horizonte, Lisboa, 2006;

Morin, Edgar, "O cinema ou o homem imaginário - Ensaio de Antropologia", Relógio de Água, Lisboa, 2006;

Aumont, Jaques e Marie, Michel, "Dicionário teórico e crítico de cinema", Texto e Grafia, Lisboa, 2009;

Penafria, Manuela "O filme documentário, História, Identidade, Tecnologia", Edições Cosmos, Lisboa, 1999;

Marner, Terence St. John, "A realização cinematográfica"; trad. Manuel Costa e Silva, Edições 70, Lisboa, 1999;

Katz, Steve, "Film Directing Shot by Shot: Visualizing from Concept to Screen", Michael Wiese Productions, Studio City, CA, USA,1991;



Almeida, Manuel Faria de, "Cinema e televisão : princípios básicos", Ed. TV Guia, Lisboa, 1990;  
Mollison, Martha, "Producing Videos: A Complete Guide", Allen & Unwin Academic; 2nd edition, Crows Nest, Australia, 2004;  
How Video Works, Second Edition: From Analog to High Definition, 2nd ed, Focal Press, Oxford, UK, 2007;  
Ribeiro, Nuno, "Multimédia e Tecnologias Interactivas", 3ª Edição, FCA, 2009;  
Rabiger, Michael, "Directing the Documentary", 3rd edition, Focal Press, 1997;

### 5. Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efectuadas pela Unidade Local de Saúde do Alto Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

**C) A Entrevista Profissional de Selecção**, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

### CLASSIFICAÇÃO FINAL :

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos :	Fórmula a aplicar :
Candidatos nas situações descritas em <b>A)</b>	$CF = (0,40 \cdot AC) + (0,30 \cdot EAC) + (0,30 \cdot EPS)$
Candidatos nas situações descritas em <b>B)</b>	$CF = (0,40 \cdot PC) + (0,30 \cdot AP) + (0,30 \cdot EPS)$

sendo:

*CF* = Classificação Final;  
*AC* = Avaliação Curricular;  
*EAC* = Entrevista Avaliação de Competências;  
*EPS* = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

*CF* = Classificação Final  
*PC* = Prova de Conhecimentos  
*AP* = Avaliação Psicológica  
*EPS* = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

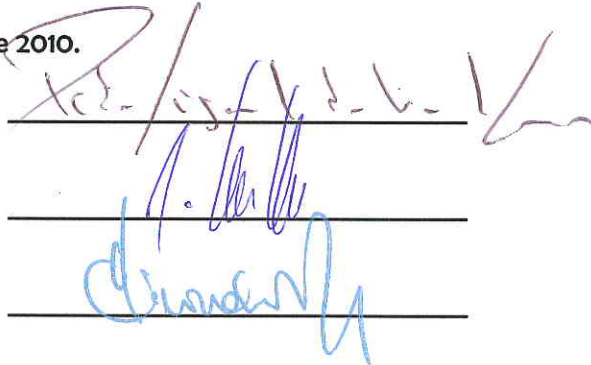
Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 54º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicação do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 5 de Julho de 2010.



Three handwritten signatures in blue ink are present, each written over a horizontal line. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be the names of the members of the Jury mentioned in the text.