



Handwritten initials and a signature in blue ink.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO  
DE ASSISTENTE TÉCNICO – Área de Palco**

**Na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**

**ATA N.º 1**

----- Ao vinte e quatro dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, nas instalações do Município de Vila Real, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal comum, referido em epígrafe, composto pelo Rui Ângelo Gonçalves Araújo – Chefe de Divisão de Cultura, Pedro Manuel Oliveira Pires Cabral – Coordenador dos Serviços de Gestão do teatro Municipal e Helena Margarida Pinto Coelho – Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos. -----

----- A presente reunião tem por finalidade fixar parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de Seleção, incluindo a respectiva fórmula classificativa, que servirão para classificar os candidatos admitidos. -----

----- As atividades a desenvolver pelo assistente técnico serão as seguintes: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Área de Palco: Apoio à operação dos sistemas de maquinaria de cena, som, luz e audiovisuais do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de montagem, desmontagem, calibração, manutenção, operação, etc.; Apoio à operação técnica de espetáculos de música, teatro, dança e multidisciplinares, bem como de outros eventos (congressos, colóquios, exposições, etc.), programados pelo Teatro Municipal ou referentes a iniciativas de escolas, associações ou outras instituições da região; Exercício de funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra, etc.), em articulação com os restantes funcionários, no seio de equipas polivalentes; Apoio às atividades da equipa de produção. -----

----- Perfil de competências: Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Colaboração; Orientação para a Mudança e Inovação; Orientação para Resultados; Análise Crítica e Resolução de problemas; Comunicação. -----

----- A Ordenação Final dos candidatos será expressa, de acordo com a sua proveniência, na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

**A – Candidatos sem vínculo público ou com vínculo público, por tempo indeterminado, mas que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho:**

**OF = 70 PC + 30 EAC**

**100**

A A P  
Pc A



**B** - Candidatos com vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$\text{OF} = 60 \text{ AC} + 40 \text{ EAC}$$

100

A que corresponde:

**OF** = Ordenação Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- A **Prova de Conhecimentos (PC)** destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Versará sobre duas (2) partes e será avaliada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{PC} = 30\% \text{PCT} + 70\% \text{PCP} / 100$$

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**PCT** = Prova de Conhecimentos Teórica;

**PCP** = Prova de Conhecimentos Prática.

**PCT** - A **Prova de Conhecimentos Teórica**, será sob forma escrita, com duração máxima de sessenta (60) minutos, sem qualquer tipo de consulta. Não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, smartwatch, etc. durante a realização da prova, sob pena de exclusão dos candidatos.

A mesma versará sobre a seguinte legislação e bibliografia, nas quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações à data:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com especial incidência em matéria de período experimental (*artigo 45º e seguintes*); garantias e deveres (*artigo 70º e seguintes*); exercício de funções afins (*artigo 81º e seguintes*) e férias e faltas (*artigo 126º e seguintes*);

- Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (*artigos 5º, 6º, 23º, 24º, 32º, e 33º*);



4-4-1  
E  
A

- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos: Decreto-lei n.º 63/85, de 14 de março (artigos 1º a 24º);
- Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei 66-B/2007, de 28 de setembro (artigo 41º e seguintes).
- *Introdução à Engenharia de Som* FONSECA, Nuno (2007, Lidel);
- *Luz e Iluminação Cénica* GÉNIO, Vítor (2007, Atsp) (<https://www.facebook.com/vitorgenioescritor/>);
- *Manual de Teatro* SOLMER, Antonino (2024, Afrontamento);
- *Manual sobre a montagem teatral* SOUTHERN, Richard (1979, Moraes).

**PCP - Prova de Conhecimentos Prática**, com a duração de trinta (30) minutos, será constituída por exercícios práticos e incidirá sobre as tarefas de operação dos sistemas de maquinaria de cena, som, luz e audiovisuais, bem como funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (como direção de cena ou contra-regra). O resultado será apurado com incidência nos seguintes parâmetros e valorada de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples:

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
  - b) Qualidade da realização da tarefa;
  - c) Celeridade na execução da tarefa;
  - d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.
- Demonstração Elevada – 20 valores;
  - Demonstração Boa – 16 valores;
  - Demonstração Suficiente – 12 valores;
  - Demonstração Reduzida – 8 valores;
  - Demonstração Insuficiente – 4 valores. -----

---- A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

- a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases.
- b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;
- c) A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. –

---- A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

4-4-1  
R  
B.



$$(AC) = \frac{HL + 4FP + 4EP + AD}{10}, \text{ em que:}$$

**Habilitação Literária (HL):** Pondera-se a titularidade da habilitação literária/académica ou nível de qualificação certificado por entidades competentes da seguinte forma:

- 12º ano = 12 valores,
- 12º ano e Curso de Especialização = 14 valores,
- Com Licenciatura Pós-Bolonha = 16 valores,
- Com Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado Pós Bolonha = 20 valores.

**Formação Profissional (FP):** será pontuada em função das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas e relevantes para o posto de trabalho a preencher, durante os três últimos anos, mediante apresentação dos comprovativos de frequência, e calculando-se a pontuação final, até ao máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- Sem formação profissional = 0 valores;

- Frequência e participação em Ações de formação, Seminários, Conferências, Congressos, Colóquios, Encontros, Jornadas, etc. relevantes e com interesse direto para o posto de trabalho a preencher = 0,25 valores por cada dia (7 horas) de formação frequentado, até ao limite de 20 valores.

**Experiência Profissional (EP):** Considera-se e pondera-se a execução de atividades e funções inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, exercidas na função pública, devidamente comprovadas.

- 0 anos e  $\leq$  3 anos = 8 valores
- 3 anos e  $\leq$  6 anos = 12 valores
- 6 anos e  $\leq$  12 anos = 14 valores
- 12 anos e  $\leq$  18 anos = 16 valores
- 18 anos e  $\leq$  24 anos = 18 valores
- > 24 anos = 20 valores

**Avaliação do Desempenho (AD):** Pondera-se a avaliação realizada nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, relativa aos dois (2) últimos ciclos avaliativos (2019-2020 e 2021-2022) em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Inferior a 2 pontos = 0 valores
- > 2 e < 3 pontos = 10 valores
- $\geq$  3 e < 3,5 pontos = 12 valores
- $\geq$  3,5 e < 4 pontos = 14 valores
- $\geq$  4 e < 4,5 pontos = 16 valores
- $\geq$  4,5 e < 5 pontos = 18 valores
- = 5 pontos = 20 valores



Caso não exista avaliação de desempenho será considerado o valor médio do adequado de 3 pontos que corresponde a 12 valores. -----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo o Júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para a Colaboração;
- Orientação para a Mudança e Inovação;
- Orientação para Resultados;
- Análise Crítica e Resolução de problema;
- Comunicação.

O presente método de selecção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respectiva classificação:

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

----- Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- E nada mais havendo a tratar, pelo Senhor Presidente foram encerrados os trabalhos, ordenando que, do acto, fosse lavrada a presente ata. -----

**O JÚRI,**

  
Rui Ângelo Gonçalves Araújo

  
Pedro Manuel Oliveira Pires Cabral

  
Helena Margarida Pinto Coelho