



4-4-1  
B  
H.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO  
DE ASSISTENTE OPERACIONAL – Área de Som**

**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 operacional serão as seguintes: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Área de Som: Apoio à gestão e operação dos sistemas de som do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de desenho de som, montagem, calibração, manutenção, operação, etc; Produção e sonorização 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; Orientação para a Segurança; 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:

4-4-1-1  
PC  
Q



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:

$$\text{OF} = 70 \text{ PC} + 30 \text{ EAC}$$
$$100$$

B - Candidatos com vínculo de emprego publico, 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 todos as alterações e atualizações à data:



Am. J. J. J.  
R.  
A.

- Lei Geral do Trabalho em Funções Pública, 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*);
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (*artigos 1º, 15º e 17º*);
- 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);
- *Manual de Teatro* SOLMER, Antonino (2024, Afrontamento).

**PCP - Prova de Conhecimentos Prática**, com a duração de trinta (30) minutos, será constituída por exercícios práticos e incidirá sobre as tarefas de gestão e operação de sistemas de som e exercícios de funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, 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. –

4-4-1  
PC  
A



--- 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:

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

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

- Escolaridade obrigatória, apurada de acordo com a idade do candidato/a = 18 valores
- Habilitação literária de grau superior ao exigido para o posto de trabalho = 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.



Ac - Af  
PC  
d.

- 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;
- Orientação para a Segurança;
- 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 Angelo Gonçalves Araújo

  
Pedro Manuel Oliveira Pires Cabral

  
Helena Margarida Pinto Coelho