



ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Assistente Técnico (funções de iluminador de Cena)

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Director Técnico do Teatro, Rui Gonçalves, pelo Chefe de Divisão de Cultura e Museus, Salomé Abreu, e pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Hironidina Machado;

Reunido a 11 de Março de 2013, 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 Assistente Técnico, funções de iluminador de cena; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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, na redacção actual, 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; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

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)

Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº 2 do artº 53 da LVCR) :

1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

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

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º Ano de escolaridade, na área adequada para a função em concurso, curso tecnológico, curso das escolas profissionais, curso das escolas especializadas de ensino artístico, curso que confira certificado de qualificação Profissional Nível III, na área adequada, definido pela Decisão N.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de Julho de 1985, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;
- Qualificação profissional de nível VII ou superior – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Acções de formação com duração ≤ a 14 horas — 0,5 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada acção;
Acções de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas — 1,5 valores/ cada acção;
Acções de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas — 2 valores/ cada acção;
Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 2,5 valores/ cada acção;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a um ano — 1 valor;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 4 valores;
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8 valores;
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14 valores;
Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16 valores;
Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18 valores;
Igual ou superior a 18 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **que se encontre devidamente comprovado.**

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio
Desempenho Insuficiente — 4 valores
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores
Desempenho Bom — 14 valores
Desempenho Muito Bom — 16 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 — 16 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

P.
Simpson

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.

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 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos e formação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos / formação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos / formação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos / formação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos / formação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos / formação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- 
- 
- f) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
 - g) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
 - h) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
 - i) Experiência relevante – bom (16 valores)
 - j) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

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 Portaria 83-A/2009, na redacção actual; 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.

Para quem não é titular da categoria:

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.

Conhecimentos gerais:

- 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, alterada pelos diplomas, Lei 3-B/2010 de 28 de Abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro);
- 5 - Lei 7/2009 (Subsecção IV Parentalidade - art.º 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 6 - Lei 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante – art.º 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 7 - Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

Conhecimentos específicos:

Lei nº. 8/71, de 9 de Dezembro - bases relativas à actividade teatral;

Bibliografia

- Pavis, P. (1996), Dicionário de Teatro: Editora Perspectiva
- Solmer, A. (2003), Manual de Teatro:, Editora Temas e debates
- Shelley, S.(1999), A Practical Guide to Stage Lighting: Editora Focal Press
- Cabral, C. (2003), Manual de Iluminação, Edição Inatel

A prova de conhecimentos será valorada da seguinte forma: os conhecimentos gerais têm uma ponderação de 40% e os conhecimentos específicos têm uma ponderação de 60%.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

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 por 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 A)	$CF = (0,40 \cdot AC) + (0,30 \cdot EAC) + (0,30 \cdot EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 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.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional no exercício da função e em seguida pela maior formação profissional.

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 publicitação 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, 11 de Março de 2013.

