

## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS



### Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado – Técnico Superior – director técnico de teatro

O Júri do concurso composto pelo Dr. José Dantas Lima Pereira, Técnico Superior do Município de Ponte de Lima, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Dr. António Cunha Leal, Director do Departamento de Dinamização Cultural, e pela Dra. Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efectivos.

Reunido a 14 de Fevereiro de 2011, 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, funções de Director Técnico de Teatro; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo determinado.

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) 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:

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

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliado em duas componentes, até ao limite de 20 valores:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

Licenciatura — 15 valores;

Habilitação de Grau Académico superior — 17 valores.

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

Nota igual ou superior a 11 valores e inferior a 14 valores — 2 valores;

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

Nota igual ou superior a 17 valores — 5 valores.

O júri considera Licenciatura adequada a licenciatura obtida numa das seguintes áreas:

Gestão Artística e Cultural; Luz e Som; Design e Produção Teatral; Produção Cultural (ou Teatral); ou em outras áreas ligadas às questões técnicas das artes performativas.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Acções de formação realizadas nas áreas técnicas dos teatros:

- Curso com duração igual ou superior a 5 dias — 4 valores;
- Curso com duração superior a 3 dias e menor que 5 dias — 3 valores;
- Curso com duração superior 1 dia e igual ou inferior a 3 dias — 2 valores;
- Curso com duração igual ou inferior a 1 dia — 1 valor;

Acções de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:

- Curso com duração igual ou superior a 5 dias — 2 valores;
- Curso com duração superior a 3 dias e menor que 5 dias — 1,5 valores;
- Curso com duração superior 1 dia e igual ou inferior a 3 dias — 1 valor;
- Curso com duração igual ou inferior a 1 dia — 0,5 valor;

1 dia de formação = 6 horas.

EP = Experiência Profissional: A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Sem Experiência — 0 valores;
- Até 12 meses — 5 valores;
- Superior a 12 meses e inferior a 24 meses — 10 valores;
- Igual ou superior a 24 meses e inferior a 36 meses — 15 valores
- Igual ou superior a 36 meses — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, 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 — 5 valores
- Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores
- Desempenho Bom — 15 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 — 20 valores



**Se o trabalhador não desempenhou estas funções** ou não dispõe de Avaliação do Desempenho por não lhe ser aplicável ou por não lhe ter sido aplicada por causas que não lhe são imputáveis, a Avaliação curricular (AC) traduzir-se-á na seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + FP + (2) EP}{4}$$

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.

**B) 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. 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.

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

$$OF = \frac{AC + eAC}{2}$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

eAC = Entrevista Avaliação de Competências;

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 apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram 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, 14 de Fevereiro de 2011.



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each positioned above a horizontal line. The signatures are stylized and cursive. The top signature is the most prominent, followed by the middle and then the bottom one.