

REGULAMENTO

Recrutamento de Coordenador/a Operacional de Manutenção

1. Âmbito

O **OPART – Organismo de Produção Artística, E.P.E.** - (adiante designado por OPART) prossegue fins de interesse público e tem por objeto a prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo designadamente a música, a ópera e o bailado, através do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), da Companhia Nacional de Bailado (CNB) e dos Estúdios Victor Córdon.

O OPART pretende recrutar em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado:

1 Coordenador/a Operacional de Manutenção

Os candidatos deverão revelar:

- Iniciativa, autonomia e criatividade;
- Empatia e espírito de colaboração;
- Capacidade de adaptação e resiliência;
- Capacidade de organização e planeamento;
- Capacidade de análise e de resolução de problemas com foco na solução

1

Funções a desempenhar na Direção de Manutenção:

- Realização de atividades técnicas inerentes à instalação, utilização, manutenção preventiva e corretiva dos edifícios e equipamentos (sistemas AVAC; sistemas elétricos e/ou de iluminação; sistemas eletromecânicos; sistema de combate a incêndios; sistemas telefónicos; sistemas de redes de água);
- Coordenação das equipas em estreita colaboração com o Diretor;
- Supervisionamento dos trabalhos das equipas;
- Delegado de Segurança (no âmbito das medidas de autoproteção contra incêndios);
- Realização de procedimentos administrativos e controlo de despesas;
- Contribuir para o desenvolvimento de uma política de melhoria contínua;
- Exercer outras tarefas afins que sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com as suas qualificações e capacidade de trabalho.

2. Requisitos de Admissão e Qualificações

2.1 Requisitos de admissão

- Ter mais de 18 anos
- Habilitações mínimas: Licenciatura em Engenharia, preferencialmente nas áreas: Eletrotécnica, Eletromecânica, Civil, Mecânica
- Experiência profissional mínima de 1 ano em funções similares

No âmbito da sua política de igualdade de género e de oportunidades, o OPART está empenhado em refletir a diversidade da sociedade portuguesa nas suas equipas, pelo que incentiva a candidatura de todas as pessoas independentemente da sua origem étnica, incapacidade, idade, orientação sexual e religião.

2.2 Condições preferenciais:

- Formação profissional nas áreas: Eletricidade e Iluminação; SCIE; Eletromecânica; AVAC; Telefonia e Redes, Redes de Águas
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, das ferramentas do Microsoft Office
- Conhecimentos de desenho técnico
- Conhecimentos de língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico)
- Carta de condução de ligeiros
- Conhecimento das normas de higiene e segurança aplicadas à atividade profissional
- Conhecimento das áreas de segurança contra incêndios

3. Regime Contratual

3.1 Tipo contratual

Celebração de um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações sucessivas.

3.2 Período experimental

A admissão fica sujeita a um período experimental de 90 dias nos termos previstos na alínea a) do nº 1 do artigo 112º do Código do Trabalho.

3.3 Local de trabalho

O local de trabalho será nos edifícios afetos ao OPART, E.P.E., situados em Lisboa.

3.4 Salário e benefícios

Remuneração mensal ilíquida de € 1.389,69;

Isenção de horário de trabalho;

Subsídio de férias e de Natal nos termos da legislação em vigor;

Subsídio de Alimentação de € 6,00 /dia efetivamente trabalhado

Possibilidade de inscrição na ADSE

4. Formalização das Candidaturas

4.1 Forma de apresentação de candidaturas

As candidaturas terão de ser obrigatoriamente formalizadas através do acesso ao link disponível nas páginas eletrónicas do OPART (www.tnsc.pt e www.cnb.pt e www.estudiosvictorcordon.pt) preenchendo e submetendo o formulário de candidatura em conjunto com os seguintes documentos:

- Curriculum Vitae (formato Europass) atualizado;
- Cópia legível do(s) certificado(s) comprovativo(s) das habilitações académicas, com indicação da área e da média final.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidatura a apresentação dos documentos autênticos ou autenticados anteriormente remetidos por via eletrónica ou comprovativos das declarações prestadas.

A experiência profissional e outras qualificações relevantes (para além das habilitações académicas) serão avaliadas de acordo com as declarações prestadas pelo candidato ou candidata na respetiva candidatura. Na eventualidade de se vir a comprovar a falsidade das referidas declarações, tal determinará a imediata exclusão da candidatura do presente procedimento.

4.2 Prazo para apresentação de candidaturas

A fase das candidaturas decorre entre 11 e 18 de julho de 2023

4.3 Exclusão liminar de candidaturas

O não cumprimento dos pontos 2.1. e 4 determina a não admissão da candidatura e a sua exclusão do procedimento de recrutamento.

5. Condução do Procedimento de Recrutamento

5.1 Composição do júri

O júri será composto por três elementos:

- 2 elementos da Direção de Recursos Humanos
- 1 elemento da Direção de Manutenção ou 1 elemento de outra unidade orgânica que o substitua

5.2 Métodos de seleção

O método de seleção do presente procedimento de recrutamento será composto pelas seguintes fases:

- A avaliação curricular das candidaturas, de carácter eliminatório, pela qual se procederá à análise da informação prestada pelos candidatos e candidatas, designadamente a respeitante à qualificação no que se refere à sua experiência profissional e habilitações académicas, que sejam consideradas adequadas para o posto de trabalho em causa;
- A entrevista profissional de seleção, na qual se pretende avaliar a experiência profissional e a adequação do candidato ou candidata às funções a desempenhar.

5.2.1 Avaliação curricular

Serão admitidas à fase de avaliação curricular todas as candidaturas devidamente instruídas e submetidas nos termos do presente regulamento e que não tenham sido liminarmente excluídas nos termos do ponto 4.3 *supra*.

Na fase de avaliação curricular (**AC**), pretende-se atender aos seguintes fatores:

- Habilitações académicas;
- Experiência profissional;
- Condições preferenciais:
 - Formação profissional nas áreas: Eletricidade e Iluminação; SCIE; Eletromecânica; AVAC; Telefonia e Redes, Redes de Águas;

- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, das ferramentas do Microsoft Office
- Conhecimentos de desenho técnico
- Conhecimentos de língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico)
- Carta de condução de ligeiros
- Conhecimento das normas de higiene e segurança aplicadas à atividade profissional
- Conhecimento das áreas de segurança contra incêndios

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA + EP + CP$$

sendo:

HA = Habilitações académicas

EP = Experiência profissional na área

CP = Condições preferenciais

A forma de cálculo dos subfactores HA, EP e CP encontra-se detalhada nos pontos seguintes. Todas as candidaturas apresentadas no âmbito de um procedimento de recrutamento que não forem excluídas são ordenadas segundo a sua classificação em termos de avaliação curricular.

5

HA = Habilitações académicas

Este fator pondera a titularidade das habilitações académicas nos seguintes termos:

HA = 0,3 * (NL) na área preferencial, sendo que:

NL = Nota de Licenciatura

HA = 0,2 * (NL) fora da área preferencial, sendo que:

NL = Nota de Licenciatura

EM = Experiência profissional na área

Este fator pondera a titularidade da experiência mínima nos seguintes termos:

Experiência = 1 ano => 2 valores

Experiência > 1 ano e < 3 anos => 4 valores

Experiência > 3 anos e < 6 anos => 6 valores

Experiência \geq 6 anos => 8 valores

CP = Condições Preferenciais

Este fator destina-se a valorar o conhecimento de algumas áreas relevantes nos seguintes termos:

$$CP = 2,5 * FP + 1 * CDT + 0,25 * CCL + 0,25 * CI + 0,5 * CLI + 0,5 * CHS + 1 * CSI$$

Sendo que:

FP = 1 para quem detém formação profissional em três ou mais das áreas solicitadas;

FP = 0 para quem não detém formação profissional ou detém formação profissional em apenas uma ou duas das áreas solicitadas;

CDT = 1 para quem detém conhecimentos de desenho técnico;

CDT = 0 para quem não detém conhecimentos de desenho técnico;

CCL = 1 para quem detém carta de condução de ligeiros;

CCL = 0 para quem não detém carta de condução de ligeiros;

CI = 1 para quem detém conhecimentos informáticos-ferramentas do Microsoft Office;

CI = 0 para quem não detém conhecimentos informáticos-ferramentas do Microsoft Office;

CLI = 1 para quem detém conhecimentos da língua inglesa;

CLI = 0 para quem não detém conhecimentos da língua inglesa;

CHS = 1 para quem detém conhecimento das normas de higiene e segurança aplicadas à atividade profissional;

CHS = 0 para quem não detém conhecimento das normas de higiene e segurança aplicadas à atividade profissional;

CSI = 1 para quem detém conhecimento das áreas de segurança contra incêndios;

CSI = 0 para quem não detém conhecimento das áreas de segurança contra incêndios;

5.2.2 Entrevista profissional de seleção (ES)

Serão admitidos à fase de entrevista as candidaturas que na fase de avaliação curricular obtenham uma das primeiras 10 classificações.

A Entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 30 minutos, e será realizada no Teatro Nacional de São Carlos, sito na Rua Serpa Pinto, nº 9, em Lisboa, previsivelmente entre 24 e 28 de julho de 2023.

Na fase de ES pretende-se avaliar a experiência profissional, o perfil e adequação dos candidatos e candidatas admitidos a esta fase para as funções a desempenhar, que incidirá sobre:

- Grau de proficiência nas tarefas relacionadas com a realização das atividades técnicas inerentes à

instalação, utilização, manutenção preventiva e corretiva nos edifícios e equipamentos; com a coordenação e supervisão das equipas; com a execução das diretrizes dadas pelo responsável de segurança no âmbito das medidas de autoproteção contra incêndios e com a realização de procedimentos administrativos e controlo de despesas.

- Competências de relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e orientação para resultados.

Em que:

Classificação Grau de Proficiência nas Tarefas (CGPT) = 50% realização das atividades técnicas inerentes à instalação, utilização, manutenção preventiva e corretiva nos edifícios e equipamentos + 30% coordenação e supervisão das equipas + 5% realização de procedimentos administrativos e controlo de despesas + 15% execução das diretrizes dadas pelo responsável de segurança no âmbito das medidas de autoproteção contra incêndios

Classificação de Competências (CC) = 33,3% Relacionamento interpessoal + 33,4% Responsabilidade e compromisso com o serviço + 33,3% Organização e orientação para resultados.

Para cada candidatura admitida à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva Grelha com identificação das competências definidas pelo júri, segundo os níveis classificativos de Baixo (7 valores), Médio (14 valores) e Elevado (20 valores) obtendo-se o resultado através da fórmula CGTP e CC acima mencionadas.

A avaliação final da ES será expressa numa escala de 0 a 20, até às centésimas, obtendo-se o resultado através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, em que:

$$ES = (CGTP + CC) / 2$$

5.2.3 Classificação final

Só serão objeto de classificação final as candidaturas que tenham obtido classificação igual ou superior a 13,50 valores (na escala de 0 a 20) na entrevista profissional de seleção, sendo eliminados os candidatos ou candidatas que obtenham uma classificação inferior àquele valor.

A classificação final das candidaturas (CF), considerada até às centésimas, deve ser expressa numa escala de 0 a 20 valores resultando da média aritmética das classificações obtidas nos métodos de seleção (avaliação curricular e entrevista profissional de seleção) de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Classificação final (CF)} = 40\% \times AC + 60\% \times ES$$

Em caso de empate na classificação de duas ou mais candidaturas em termos de CF, prevalece a que se encontrar melhor ordenada em termos de ES.

6. Publicitação dos resultados

No respeito pelo dever de sigilo, a publicitação dos resultados e as notificações aos candidatos ou candidatas serão efetuadas individualmente para o endereço indicado no processo de candidatura.

7. Convite ao candidato ou candidata selecionado

Por deliberação do Conselho de Administração do OPART, E.P.E., será dirigido ao candidato ou candidata que se encontre melhor classificado uma proposta formal para a celebração do contrato de trabalho.

Caso a pessoa selecionada não venha a celebrar o contrato de trabalho dentro de prazo razoável fixado, o OPART tem a faculdade de dirigir convite às demais candidaturas constantes da lista de classificação final, pela ordem em que as mesmas se encontrem ordenadas, podendo aquela lista manter-se em vigor pelo período de 2 anos, sem prejuízo de não se encontrar o OPART obrigado a preencher o lugar que possa ter ficado vago.

8

8. Proteção de dados pessoais

1. Todos os dados pessoais disponibilizados nas candidaturas serão tratados pelo OPART, enquanto entidade responsável pelo tratamento dos dados e mediante o consentimento expresso, exclusivamente para o efeito de gestão do presente procedimento para preencher o lugar de Coordenador/a Operacional de Manutenção na Direção de Manutenção.
2. O OPART poderá ser contactado, relativamente a quaisquer questões relacionadas com o tratamento de dados levado a cabo neste contexto e para estas finalidades para: epd@opart.pt
3. Os dados pessoais serão conservados pelo período necessário para atribuição e gestão do presente procedimento, exceto nos casos em que outro período seja exigido pela legislação aplicável.

4. Os titulares das candidaturas poderão, a todo o tempo, retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais, de acordo com a legislação aplicável, sem prejuízo de se considerar válido o tratamento efetuado com base no consentimento previamente dado. O facto de retirar o consentimento implica que o OPART não pode tratar os seus dados pessoais para as finalidades consentidas, e como tal, poderá traduzir-se na impossibilidade de o(a) Titular continuar como candidato(a), no âmbito deste procedimento.

5. Uma vez que os dados pessoais dos candidatos e candidatas são necessários para a gestão do procedimento, caso os Titulares não consintam no tratamento dos seus dados pessoais não será possível proceder à gestão da candidatura.

6. O OPART garante aos Titulares o exercício dos seus direitos em relação aos seus dados, como o direito de acesso, retificação, apagamento, oposição, limitação do tratamento e portabilidade, de acordo com a legislação aplicável.

7. O OPART implementa todas as medidas de segurança necessárias e adequadas à proteção dos dados pessoais dos Titulares, quer quando os dados sejam tratados diretamente pelo OPART, quer quando os dados sejam tratados por entidades por si subcontratadas.

8. O OPART poderá tratar os dados pessoais recolhidos neste contexto diretamente e/ou através de entidades subcontratantes para o efeito, sendo que serão celebrados contratos adequados com tais entidades subcontratantes, nos termos e com o teor previsto pela legislação aplicável.

9. As pessoas candidatas poderão efetuar uma reclamação para a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) caso considerem que existe um incumprimento das disposições legais relativas à proteção de dados por parte do OPART.

9. Política de igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o OPART enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre géneros no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.

Lisboa, julho de 2023