

REGULAMENTO

Recrutamento de Produtor Executivo (orquestra)

Direção do Coro e Orquestra do TNSC

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 (EVC).

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

1 Produtor Executivo (orquestra) para a Direção do Coro e Orquestra do TNSC

1

As pessoas candidatas deverão revelar:

- Bom relacionamento interpessoal e capacidade de trabalho em equipa, cordialidade, empatia, diplomacia e boa capacidade de comunicação;
- Capacidade de liderança e coordenação de grupos;
- Boa capacidade de organização, planeamento e atenção ao detalhe;
- Capacidade de gestão em situações de stress e imprevistos, e de conflito;
- Iniciativa, criatividade e inovação, flexibilidade e adaptabilidade;

Funções a desempenhar na Direção do Coro e Orquestra:

- Elaborar as listas da OSP para todas as produções onde a mesma participe;
- Dar assistência à OSP na sua generalidade, garantindo todas as condições de trabalho;
- Assistir os maestros da OSP, bem como garantir todas as condições de trabalho necessárias;
- Realizar visitas técnicas em locais exteriores ao TNSC onde a OSP irá atuar/ensaiar;
- Participar na elaboração dos orçamentos da OSP, nas produções em que participa, e monitorizar a sua execução;
- Acompanhar a OSP nas produções;

- Controlar a indumentária com que os músicos se apresentam em espetáculos;
- Manter as listas dos seguros dos instrumentos atualizadas;
- Participar na organização das audições da OSP de acordo com as instruções transmitidas superiormente;
- Elaborar informações e pareceres relativos a pedidos de contratação de reforços para a OSP ou a assuntos relacionados com os elementos da orquestra;
- Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função

2. Requisitos de Admissão e Qualificações

2.1 Requisitos de admissão

- Ter mais de 18 anos;
- Habilitações mínimas: 12.º ano de escolaridade;
- Experiência profissional mínima de 3 anos em funções idênticas;
- Proficiência em língua inglesa (escrita e falada);
- Carta de motivação (máximo 1 folha A4).

2.2 Condições preferenciais:

- Proficiência em língua italiana e/ou alemã (escrita e falada);
- Formação musical;
- Prática de um instrumento orquestral (cordas, sopros ou percussão);
- Domínio da informática na ótica do utilizador (Windows, Internet e Microsoft Office);
- Outros conhecimentos e/ou formação profissional compatível com a função;

3. Regime Contratual

3.1 Tipo contratual

Celebração de um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, que aprova o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura e, subsidiariamente, o 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 € 1.526,51;

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

Subsídio de Alimentação de € 6,15 /dia efetivamente trabalhado;

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 na página eletrónica do OPART (www.opart.pt) preenchendo e submetendo o formulário de candidatura em conjunto com os seguintes documentos:

- Curriculum Vitae em português (formato Europass) atualizado;
- Cópia legível do(s) certificado(s) comprovativo(s) das habilitações académicas, com indicação da média final;
- Carta de motivação (máximo 1 folha A4).

3

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 25 de setembro e 4 de outubro de 2026.

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:

- 1 elemento da Direção de Recursos Humanos
- 2 elementos da Direção do Coro e Orquestra do TNSC ou 2 elementos de outras unidades orgânicas que os substituam

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.

4

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;
- Carta de motivação;
- Condições preferenciais:
 - Proficiência em língua italiana e/ou alemã (escrita e falada);
 - Formação musical;
 - Prática de um instrumento orquestral (cordas, sopros ou percussão);
 - Domínio da informática na ótica do utilizador (Windows, Internet e Microsoft Office);
 - Outros conhecimentos e/ou formação profissional compatível com a função.

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

$$AC = HA + EP + NI + CM + CP$$

sendo:

HA = Habilitações académicas

EP = Experiência profissional na área

NI = Nível de Idioma

CM = Carta de motivação

CP = Condições preferenciais

A forma de cálculo dos subfactores HA, EP, NI, CM 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.

HA = Habilitações académicas

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

$$HA = 0,20 * \text{Nota de Mestrado}$$

$$HA = 0,15 * \text{Nota de Licenciatura}$$

$$HA = 0,10 * \text{Nota de 12º ano de escolaridade}$$

EP = Experiência profissional na área

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

Experiência = 3 anos => 2 valores

Experiência > 3 anos e < 6 anos => 4 valores

Experiência $\geq$ 6 anos => 5 valores

NI = Nível de Idioma

Este fator pondera a titularidade do nível de idioma nos seguintes termos:

Nível 6 (C2) => 1,5 valores

Nível 5 (C1) => 1 valor

Nível 4 (B2) => 0,75 valores

CM = Carta de motivação

Este fator destina-se a valorar o entusiasmo e interesse no posto de trabalho nos seguintes termos:

Insuficiente => 0,25 valores

Suficiente => 0,75 valores

Bom => 1 valor

Muito Bom => 1,5 valores

CP = Condições Preferenciais

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

$$CP = [2,5 * LIA \text{ ou } 1,5 * LIA] + [2 * FM \text{ ou } 1 * FM] + 1,5 * PIO + 1,25 * CI + 0,75 * OCF$$

Sendo que:

LIA = 1 para quem detém proficiência em língua italiana e alemã (escrita e falada);

Ou

LIA = 1 para quem detém proficiência em língua italiana ou alemã (escrita e falada);

LIA = 0 para quem não detém proficiência em língua italiana e/ou alemã (escrita e falada);

FM = 1 para quem detém formação musical superior ao 5º Grau;

Ou

FM = 1 para quem detém formação musical igual ou inferior ao 5º Grau;

FM = 0 para quem não detém formação musical;

PIO = 1 para quem detém prática de um instrumento orquestral (cordas, sopros ou percussão);

PIO = 0 para quem não detém prática de um instrumento orquestral (cordas, sopros ou percussão);

CI = 1 para quem detém domínio da informática na ótica do utilizador (Windows, Internet e MS Office);

CI = 0 para quem não detém domínio da informática na ótica do utilizador (Windows, Internet e MS Office);

OCF = 1 para quem detém outros conhecimentos e/ou formação profissional compatível com a função;

OCF = 0 para quem não detém outros conhecimentos e/ou formação profissional compatível com a função;

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.

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 elaboração das listas para todas as produções onde a OSP participe; com a assistência à OSP e aos maestros assim como o acompanhamento da OSP nas produções e o controlo da indumentária dos instrumentistas nos espetáculos; com a realização de visitas técnicas a locais onde a OSP irá ensaiar/atuar; com a participação na elaboração dos orçamentos da OSP nas produções em que participa e monitorizar a sua execução, assim como a elaboração de pedidos de contratação de reforços para a OSP e a manutenção das listas dos seguros dos instrumentos atualizadas; e com a participação na organização das audições da OSP e com o apoio em outras tarefas no âmbito do descritivo de competências da Direção do Coro e Orquestra, desde que compatíveis com as suas qualificações e capacidade de trabalho.
- Competências de relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e orientação para resultados.

7

Em que:

Classificação Grau de Proficiência nas Tarefas (CGPT) = 10% elaboração das listas para todas as produções onde a OSP participe + 45 % dar assistência à OSP e aos maestros assim como o acompanhamento da OSP nas produções e o controlo da indumentária dos instrumentistas nos espetáculos + 10% realização de visitas técnicas a locais onde a OSP irá ensaiar/atuar + 30% participar na elaboração dos orçamentos da OSP nas produções em que participa e monitorizar a sua execução, assim como a elaboração de pedidos de contratação de reforços para a OSP e a manutenção das listas dos seguros dos instrumentos atualizadas + 5% participação na organização das audições da OSP e apoio em outras tarefas no âmbito do descritivo de competências da Direção do Coro e Orquestra, desde que compatíveis com as suas qualificações e capacidade de trabalho

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 Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 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 13,00 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:

$$\text{Classificação final (CF)} = 30\% \times AC + 70\% \times ES$$

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 por tempo indeterminado.

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. Proteção de dados pessoais

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 Produtor Executivo (orquestra).

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

O OPART incentiva a candidatura de todas as pessoas, independentemente da sua idade, género, orientação sexual, origem étnica, religião, deficiência ou incapacidade, em particular aquelas que se identificam com grupos sub-representados nas diversas iniciativas que o OPART promove.

Lisboa, setembro de 2026