



### ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 08/07/2024, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Técnico Superior (Área funcional Luz e Som)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções no **Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto** deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues, Diretor de Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto;
- **Vogais efetivos:** Dr. Bruno Alexandre Gomes Marques, Técnico Superior de Som e Imagem do Município de Vila Nova de Famalicão e Dr. Fábio Miguel Ferreira de Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos;
- **Vogais suplentes:** Eng.º Néelson Ferreira da Silva, Técnico Superior e Dr.ª Isabel Fernanda Rodrigues Maciel, Técnica Superior.

Em caso de ausência ou impedimento da Presidente do Júri, esta será substituída pelo 1º Vogal Efetivo.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, e a caracterização do posto de trabalho.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

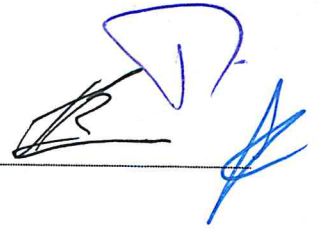
#### **1. Requisitos obrigatórios de admissão:**

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

##### **1.1. Requisitos gerais:**

Constituem requisitos gerais os previsto no artigo 17º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Órgão ou serviço (Município de Barcelos) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

### **1.2. Descrição da Habilitação:**

Licenciaturas na área de Luz e Som, não sendo possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, sob pena de exclusão, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

### **2. Caracterização do posto de trabalho:**

Exercer funções correspondentes às atividades inerentes à carreira/categoria de Técnico Superior, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e elaboração de pareceres e projetos, com grau de complexidade 3, na área de atuação do Serviço, designadamente:

- Realizar atividades técnicas na área do som, imagem e iluminação de suporte a espetáculos diversificados e outros eventos promovidos em todos os espaços do Município;
- Projetar filmes, operar mesas de comando de luz, de som e outros aparelhos elétricos, bem como as unidades fixas e móveis em todos os espaços do Município.
- Definir, negociar e avaliar os riders técnicos para os espetáculos que são responsabilidade do Município;
- Assegurar a monitorização técnica, operação e gestão dos equipamentos de som e luz existente na generalidade dos equipamentos municipais;
- Assegurar e acompanhar cumprimento dos riders técnicos subjacentes aos espetáculos musicais promovidos pelo Município, quando a sonorização esteja a cargo do serviço municipal ou com recurso a contratação externa, participando em ensaios, testes de som sempre que necessários;
- Instalar e testar equipamentos de audiovisual. Analisar fichas técnicas (riders técnicos) dos espetáculos, verificando a sua exequibilidade com os equipamentos existentes e necessidades complementares;
- Planear a iluminação e som em alguns espetáculos, nomeadamente, em atividades educativas, e com clubes ou associações locais;



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

- Providenciar pela manutenção dos equipamentos utilizados, dar conhecimento superior de avarias ou anomalias dos equipamentos, tendo em vista a adoção das providências necessárias com vista à regularização dessa situação.

### **3. Métodos de Seleção**

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

#### **3.1. Candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP**

Os candidatos que **não** se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, **sem sequência obrigatória de aplicação**:

- **Prova de Conhecimentos (PC)**
- **Avaliação Psicológica (AP)**

##### **3.1.1. Prova de Conhecimentos:**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração máxima de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

- Aviso n.º 1221/2022, de 19/01 – que estabelece o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Barcelos;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada;



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

- Livro I, Título II, Capítulo I, Secção II, Subsecção IV (Parentalidade) do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada.
- Introdução à engenharia de Som, de Nuno Fonseca 6ª Edição: FCA. Agosto 2012;
- Manual de Práticas de Iluminação. Cabral, C. (2003) Lisboa: Inatel;
- Manual técnico de Iluminação para Espetáculos. Porto: Setepés. Cabral, P. M., & Correia J. Á. (2008);
- Lei do Cinema no que respeita às medidas de apoio ao desenvolvimento e proteção das atividades cinematográficas e audiovisuais (Decreto-Lei n.º 25/2018, de 24 de abril), na sua redação atualizada;
- Regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística - instalação e fiscalização (Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro), na sua redação atualizada;

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

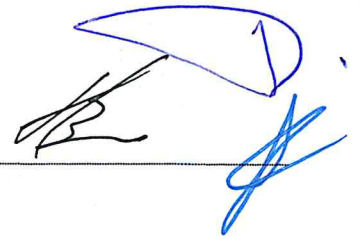
### **3.1.2. Avaliação Psicológica**

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

### **3.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**

Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 3.1., e desde que não afastado por escrito, os métodos de seleção são os seguintes:

- **Avaliação Curricular (AC)**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**



### 3.2.1. Avaliação Curricular (AC)

Neste método será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	18 Valores
Mestrado	19 Valores
Doutoramento	20 Valores

b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 valores
> 100 e ≤ 200 horas de formação relevante	12 valores
> 200 e ≤ 300 horas de formação relevante	14 valores
> 300 e ≤ 400 horas de formação relevante	16 valores
> 400 e ≤ 500 horas de formação relevante	18 valores
> 500 horas de formação relevante	20 valores

*\*Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:*

*Um dia = 7 horas; Uma semana = 30 horas; Um mês = 120 horas.*

c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 3 anos	10 valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores



d) **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

\* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato desde que comprovado: 10 Valores

### **3.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- Orientação para o Serviço Público;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Autonomia e Comunicação.

### **4. Ordenação Final (OF)**

A ordenação final (ou classificação final) dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

**OF= 100% x PC** e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica, ou, **OF = 70% x AC + 30% x EAC**

### **5. Candidatos com grau de incapacidade**

Nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6º e 7º, do referido diploma.



## **6. Valoração dos métodos de seleção**

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

## **7. Critérios de desempate**

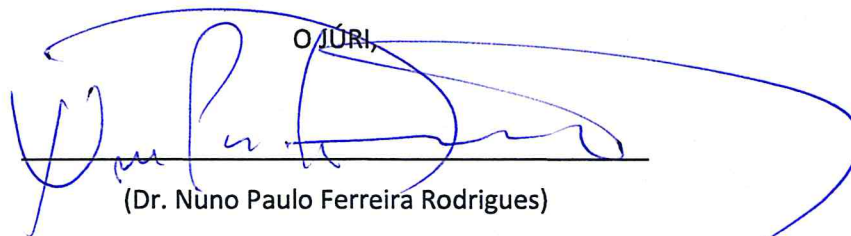
Em situações de **igualdade de valoração**, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Em situações de **igualdade de classificação final**, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 24º da Portaria, são observados ainda, os seguintes critérios, por decrescente:

- a) Maior classificação obtida referente à parte específica do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.
- c) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,



(Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues)



(Dr. Bruno Alexandre Gomes Marques)



(Dr. Fábio Miguel Ferreira de Carvalho)