

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Ana Lóp
Andreia Sofia
F

Em 29/12/2025, 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 **um (1) posto de trabalho** na carreira/categoria de Técnico Superior (Área funcional Comunicação) previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções no Gabinete de Comunicação, Imagem e Protocolo, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dra. Ana Catarina da Silva Lopes, Técnica Superior
- **Vogais Efetivos:** Dra. Andreia Sofia Areia Martins, Técnica Superior e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.
- **Vogais Suplentes:** Dra. Sónia da Silva Fernandes, Técnica Superior e Dra. Marta Alexandra Cordeiro dos Santos, Técnica Superior.


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. Caracterização do posto de trabalho:

Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, com grau de complexidade 3, designadamente:

- Elaboração de pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da comunicação e marketing, designadamente, produção de conteúdos e espaços noticiosos;
- Execução de iniciativas no âmbito da comunicação institucional;
- Criação e gestão de projetos e planos de comunicação e marketing, de âmbito corporativo ou direcionado ao público externo; cobertura de eventos;
- Gestão de redes sociais e plataformas digitais; preparação, dinamização e implementação de planos e atividades de comunicação interna;
- Colaboração na organização de eventos com aplicação dos conceitos de Protocolo/Cerimonial/Etiqueta, designadamente: critérios na aplicação de precedências, símbolos nacionais, colocação e ordenação de bandeiras, tratamentos protocolares na redação escrita, proporcionando a projeção de uma imagem de organização e, conseqüentemente, credibilidade da instituição;

Ana Leps
Andreia F. Leps


- Organização de encontros de trabalho no quotidiano, aplicando técnicas de Protocolo, designadamente: acolher autoridades e demais convidados, nacionais e internacionais, organizar linhas de cumprimentos, definir os lugares de convidados em plateias, gerir a ordem dos discursos e definir os lugares de anfitrião e convidados.

2. 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:

2.1. 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.


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.

3. Descrição da Habilitação:

Licenciatura integrada no Grupo 3 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, sendo que, atendendo à caracterização do posto de trabalho constante no ponto 1 da presente ata, o júri deliberou considerar como Habilitações Literárias, no âmbito do referido grupo da CNAEF, as seguintes áreas:

- Biblioteconomia, Arquivo e Documentação (322);
- Ciência Política e Cidadania (313);
- Jornalismo e reportagem (321);
- Informação e jornalismo — programas não classificados noutra área de formação (329);
- Psicologia (311);
- Sociologia e outros Estudos (312).

Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Ana Lopa
Andréia


Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, 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.

4. Métodos de Seleção

- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação. Estes métodos serão complementados pelo método de seleção facultativo **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, utilizado de acordo com o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 18.º da Portaria.
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

4.1. 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 de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

Parte Geral:

- Regime jurídico das autarquias locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atualizada;
- Lei geral do trabalho em funções públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada;
- Livro I, Título II, Capítulo I, Secção II, Subsecção IV (Parentalidade) e Livro I, Título II, Capítulo I, Secção II, Subsecção VIII (Trabalhador-Estudante) do Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12/02, na sua redação atualizada;
- Código de procedimento administrativo, Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atualizada;
- Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Barcelos, disponível em <https://www.cm-barcelos.pt/regulamentos/regulamento-organico-do-municipio-de-barcelos/>.

Parte Específica:

- Lei da proteção de dados pessoais, Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, na sua redação atual;
- Lei de Imprensa, Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 78/2015, de 29 de julho;
- Código dos Direitos de Autor e dos Direitos Conexos, Decreto-Lei n.º 63/85 de 14 de março;

Ana Luísa
Andreia Ferreira



- Código Deontológico do Jornalista, disponível em: <https://jornalistas.eu/codigo-deontologico/> ;
- Neiva Santos de Oliveira, F. (2018). Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. Media & Jornalismo, 18(33), 61- 74;
- Custódio Oliveira, (Omnisinal - communication, 2012). Governar é Comunicar, nomeadamente os temas: “O papel da comunicação na governação (nacional e autárquica)” e “Especificidades da comunicação municipal”.

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.

4.2. 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.

4.3. 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:

Doutoramento	20 Valores
Mestrado	19 Valores
Habilitação literária exigida	18 Valores

- b) **Formação Profissional (FP):** neste parâmetro serão consideradas as ações de formação, cursos, formações breves, workshops, seminários, colóquios, encontros, jornadas, simpósios e outras ações de igual natureza, desde que sejam comprovadas documentalmente, e relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e nos últimos 5 anos, atribuindo-se a seguinte valoração:

Ana Lope
Andreia Esteves



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

> 12 anos	20 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
≤ 3 anos	10 valores
Sem experiência	0 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 excelente	20 Valores
Desempenho muito bom	16 Valores
Desempenho bom	14 Valores
Desempenho regular	12 Valores
Desempenho inadequado	0 Valores

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

4.4. 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;
- Orientação para os Resultados;
- Comunicação;
- Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- Inteligência Emocional.

Ana Lopes
Andreia Calvo

5. Aplicação dos 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 de seleção, apenas aos 20 candidatos melhores classificados (desde que tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores), 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 ou do método seguinte 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.

6. Ordenação Final (OF):

A ordenação 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=70% \times PC+30% \times EAC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70% \times AC+30% \times EAC**

7. Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, sendo a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

8. Valoração dos métodos de seleção

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

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

9. Critérios de desempate

Em situações de **igualdade de valoração**, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida na parte específica (considerando a ponderação de cada questão) do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 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) Maior classificação obtida nos parâmetros “Orientação para os Resultados” e “Comunicação” no método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências**;
- d) Maior grau de habilitação literária;
- e) 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,

Ana Catarina da Silva Lopes

(Dra. Ana Catarina da Silva Lopes)

Andreia Sofia Areia Martins

(Dra. Andreia Sofia Areia Martins)

Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho

(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)