

AVISO
REFERÊNCIA B

TECNICO SUPERIOR ÁREA JORNALISMO E COMUNICAÇÃO

Abertura de procedimento concursal comum, para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, visando a ocupação de 1 postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de jornalismo e comunicação

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por meu despacho de 29/04/2026, e deliberação da Câmara Municipal de 04/03/2026, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Jornalismo e Comunicação, para fazer face a necessidades de natureza permanente.

2. Legislação aplicável: O presente procedimento concursal regula-se pelos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual.

3. Consultas prévias

3.1. Reserva de recrutamento: para efeitos do estipulado no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo.

3.2. Não se encontram constituídas reservas de recrutamento internas no Município de Redondo, bem como não se encontra constituída a Entidade Gestora de Requalificação nas autarquias, prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual. De acordo com as soluções interpretativas uniformes, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014 e homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

4. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

5. Local de trabalho: área do Município de Redondo.

6. Âmbito do Recrutamento: O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e determinado destina -se a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Conforme deliberação tomada na reunião da Câmara Municipal de 04/03/2026, foi autorizado, que em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder -se -á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego



público previamente estabelecida, nos termos dos n.os 3 e 4, do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artº 6º do Código do Procedimento Administrativo.

7. Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8. As atribuições, competências e atividades, referente a lugar supra referido, estão definidas no Mapa de Pessoal do ano 2026 nos termos do artº 29º, da LTFP, a saber:

Referencia B: 1 lugar, carreira e categoria de técnico superior para exercer as funções conforme o estabelecido no Mapa de Pessoal para o ano de 2026 e as inerentes à carreira geral, categoria de Técnico Superior, com grau de complexidade 3, descritas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente: desenvolver funções de estudo e conceção de métodos e processos no âmbito da comunicação social, assegurando a recolha, organização e tratamento da informação sobre a atividade municipal, promover a sua divulgação/difusão. Desenvolver contactos regulares com a comunicação social, no sentido de promover as atividades organizadas pelo Município; Conhecer e produzir material promocional (cartazes, catálogos, folhetos, guias, convites, agendas), publicações monográficas e materiais publicitários.

O lugar posto a concurso e de acordo com o mapa de pessoal, deverão assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior.

9. Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é o correspondente à 1.ª posição, nível 16, da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o valor de 1.499,15 €, da Tabela Remuneratória Única.

9.1. Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, o candidato que detenha já uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informa prévia e obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir.

9.2. As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81º da LTFP.

10. Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura.

10.1. Requisitos gerais:

Os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.



10.2. Requisitos especiais:

Habilitações Literárias

Licenciatura em Jornalismo e Comunicação (CNAEF 321 – Jornalismo e Comunicação)

10.3. Não é permitida a substituição das habilitações literárias exigida por formação e/ou experiência profissional.

10.4. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

11. Formalização das candidaturas: Considerando que não se encontra disponível a Plataforma Eletrónica, a apresentação das candidaturas serão formalizadas, obrigatoriamente, sob pena de exclusão, através de requerimento modelo tipo, o qual se encontra disponível nas instalações do Município de Redondo, no Balcão Único de Atendimento e na página eletrónica www.cm-redondo.pt e deverão conter os elementos expressos no artº 13 da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro.

11.1 – A candidatura poderá ser enviada por correio eletrónico, para o e-mail: geral@cm-redondo.pt, ou enviada por correio, carta registada com aviso de receção, até ao último dia do prazo da candidatura, para Câmara Municipal de Redondo, Praça da República, 7170-011 Redondo, ou entregue presencialmente, das 09h00 às 16h00, no Balcão Único de Atendimento desta Câmara Municipal.

11.2 - Na submissão da candidatura, via correio eletrónico, o candidato receberá um e-mail comprovativo da submissão da mesma, considerando-se assim entregue.

11.3 - No requerimento/formulário tipo, de preenchimento obrigatório, deverá constar, sob pena de exclusão o concurso a que se candidata e a referência da publicação na Bolsa de Emprego Público, BEP.

12- Documentos obrigatórios:

a) requerimento/formulário tipo

b) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, sempre que haja lugar à utilização do método de Avaliação Curricular (AC), do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

c) fotocópia de Certificado de habilitações literárias, na área pretendida, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, na área pretendida;

d) Documento comprovativo de relação jurídica de emprego público, quando aplicável, emitido pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada, onde conte, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria, posição remuneratória, remuneração base e descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informações referente à avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo.

12.1 - Conforme disposto no n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, a não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

13. As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei.



13.1. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14. Métodos e critérios Seleção:

Considerando que os artigos 36.º da LTFP e 17.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídica funcional do trabalhador, bem como o n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos ou complementares, optou-se pelos seguintes métodos:

14.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

14.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

14.3 - Os métodos referidos no ponto 14.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 14.2), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

14.4 – Critérios de seleção:

14.4.1 - A Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 30\% \times HA + 25\% \times FP + 30\% \times EP + 15\% \times AD$$

Em que:

- Habilitação Académica (HA) - onde será ponderada a titularidade de grau académico;
- Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação do Desempenho (AD) - relativa à última avaliação de desempenho, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

a) HA = Habilitação Académica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura nas áreas adequadas às funções a exercer: 16 valores;
- Mestrado nas áreas adequadas às funções a exercer: 18 valores;
- Doutoramento nas áreas adequadas às funções a exercer: 20 valores.

b) FP = Formação Profissional: Serão consideradas as ações de formação, dos últimos 3 anos, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área: 8 valores;



- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas: 12 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas: 14 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas: 16 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais: 20 valores.

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional: neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- < de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 8 valores;
- >= 1 ano e < 2 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 12 valores;
- >= 2 anos e < 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 16 valores;
- >= 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma:

- Desempenho Excelente: 20 valores;
- Desempenho Relevante/Muito Bom: 18 valores;
- Desempenho Bom: 16 valores;
- Desempenho Adequado/Regular: 14 valores;
- Ausência não imputável ao candidato: 12 valores;
- Desempenho Inadequado: 8 valores;
- Ausência imputável ao candidato: 8 valores.

14.4.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

14.4 – Critérios de seleção:

14.4.1 - A Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 30\% \times HA + 25\% \times FP + 30\% \times EP + 15\% \times AD$$

Em que:

- Habilitação Académica (HA) - onde será ponderada a titularidade de grau académico;
- Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação do Desempenho (AD) - relativa à última avaliação de desempenho, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



a) HA = Habilitação Académica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura nas áreas adequadas às funções a exercer: 16 valores;
- Mestrado nas áreas adequadas às funções a exercer: 18 valores;
- Doutoramento nas áreas adequadas às funções a exercer: 20 valores.

b) FP = Formação Profissional: Serão consideradas as ações de formação, dos últimos 3 anos, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área: 8 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas: 12 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas: 14 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas: 16 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais: 20 valores.

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional: neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- < de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 8 valores;
- >= 1 ano e < 2 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 12 valores;
- >= 2 anos e < 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 16 valores;
- >= 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma:

- Desempenho Excelente: 20 valores;
- Desempenho Relevante/Muito Bom: 18 valores;
- Desempenho Bom: 16 valores;
- Desempenho Adequado/Regular: 14 valores;
- Ausência não imputável ao candidato: 12 valores;
- Desempenho Inadequado: 8 valores;
- Ausência imputável ao candidato: 8 valores.

14.4.2 - A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) – A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da Portaria nº 236/2024 de 27 de setembro.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Será aplicada e classificada conforme previsto no do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea d) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 17.º e n.º 1 do artigo 21.º ambos da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e o resultado final será obtido através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5.$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1 (Orientação para o serviço público);

C2 = Competência 2 (Orientação para os resultados);



C3 = Competência 3 (Análise crítica e resolução de problemas);

C4 = Competência 4 (Organização, planeamento e gestão de projetos);

C5 = Competência 5 (Tomada de decisão).

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma duração que não deve exceder 15 minutos. Cada competência é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores dos comportamentos em análise.

14.4.3 - A Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos assume a forma escrita, é de realização individual, em suporte papel, com a duração máxima de 90 minutos, com 10 minutos de tolerância, e será avaliada na escala de 0 a 20 valores.

Legislação e bibliografia necessária à da Prova de conhecimento:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias.
- Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro - Lei de Imprensa, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 78/2015, de 29 de julho;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Lei da proteção de dados pessoais, assegura a execução do RGPD - Regulamento (UE) 2016/679;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro – Define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos;
- Código Deontológico dos Jornalistas, aprovado no 4º Congresso dos Jornalistas a 15 de janeiro de 2017 e confirmado em Referendo realizado a 26, 27 e 28 de outubro de 2017;
- Camilo, E. (1998). Estratégia de Comunicação Municipal - Uma Reflexão sobre as Modalidades de Comunicação nos Municípios. Estudos em Comunicação – Universidade da Beira Interior, disponível em: <https://arquivo.bocc.ubi.pt/pag/camilo-estrategias-municipios.html>;
- Camilo, E., (2006). Para uma planificação do trabalho comunicacional nos municípios. Bocc – Biblioteca Online de Ciências da Comunicação. Disponível em: <https://arquivo.bocc.ubi.pt/pag/camilo-planificacao-trabalho-comunicacional-municipios.pdf>

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas, as quais poderão ser consultadas durante a realização da prova. O uso de equipamentos eletrónicos não é permitido.



Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro.

14.4.4 - A Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Nos termos do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, este método será composto pela aplicação, mediante consentimento informado de cada candidato(a), de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Portugueses, este método será composto pela aplicação,

A Avaliação Psicológica, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Serão excluídos os candidatos que tenham menção de “Não Apto” neste método de seleção, conforme dispõe a alínea b), n.º 4, referido artigo 21.º, da citada Portaria.

15. A Ordenação Final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, consoante a situação do candidato:

a) De acordo com o ponto 14.1 do presente Aviso

$$OF = [(AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)]$$

b) De acordo com o ponto 14.2 do presente Aviso

$$OF = [(PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)]$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto ou não Apto), sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção;

15.1. A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da Internet do Município de Redondo, de acordo com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

16. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, os que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, bem como, os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

17. Em situação de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no art.º 66.º da LTFP e no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A ordenação dos/as candidatas/as que se encontram em igualdade de valorização e em situação não configurada pela lei como preferencial foi efetuada, de forma decrescente:

a) em função da valorização obtida no primeiro método utilizado;

b) subsistindo o empate, pela valorização sucessivamente obtida nos métodos seguintes, os candidatos ordenados por ordem alfabética, em função da valorização obtida na experiência profissional,



(quando aplicável), subsistindo ainda o empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos é aplicado o seguinte critério: candidato/a com menor idade.

18. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18.1. Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

19. Composição do Júri:

Presidente: Maria Luisa Palolo Calapez, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Sócio-Cultural, Ação Social, Educação e Desporto;

Vogais efetivos: Luis Inácio Caixão Sesifredo, Chefe de Divisão, Grau 3, Cultura e Marco Samuel Freira Delgado, Chefe de Divisão, Grau 3, Educação;

Vogais Suplentes: Paulo Alexandre Charrito Casinha, Chefe de Divisão, Grau 3, Ação Social, Saúde e Bem-Estar e Marli Isabel Guisadas da Silva, Técnico Superior;

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

20 - Nos termos do artº 46º e seguintes da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, o júri do respetivo concurso será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores durante o período experimental.

20.01. De acordo com experiencia demonstrada na área dos recursos humanos a aplicação do método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, EAC, será realizada pelo Presidente do Juri do Concurso.

21. Notificações/convocatórias para a realização dos métodos de seleção: As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão as constantes do formulário de candidatura, que deverão estar redigidos de forma legível.

21.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Redondo e disponibilizada no seu sítio da Internet.

21.2. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

22. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.



23. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 232/2022, de 9 de setembro o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) Referencia BEP: OE202607/0916 e na página eletrónica do Município (www.cm-redondo.pt).

24 - Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, ao procedimento em apreço aplicam-se as disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

25 - Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Redondo, 22 de julho de 2026

O Presidente da Câmara, David Manuel Fialho Galego

