

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para futura ocupação de posto(s) de trabalho para a Divisão de Gestão Urbanística, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, da carreira/categoria de Técnico Superior – na área de Arquitetura

Aos quatro dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de quinze de novembro de dois mil e vinte e três, constituído por Duarte Correia, técnico superior da Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de presidente do júri, Natacha Sabino, técnica superior afeta ao Serviço de Planeamento e Ordenamento do Território, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Inês Spencer Sousa, técnica superior da Divisão Administrativa na qualidade de vogal efetivo, a fim de fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe, os parâmetros e critérios de valoração de cada método de seleção e a forma de classificação final e ordenação dos candidatos e candidatas aprovados em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional/competências já definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação atual, e art.ºs 3, 4, 5, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria. -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades futuras do Município nos termos do n.º 1 do art.º 5 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que permite a abertura de procedimento destinado à constituição de reservas, caso em que a autorização e respetiva abertura não implica a existência de posto(s) de trabalho no mapa de pessoal, a obrigatoriedade de o(s) ocupar, nem a previsão da respetiva despesa em orçamento, bastando que, quando houver efetiva contratação de trabalhador(a), o posto de trabalho esteja criado no mapa de pessoal na altura vigente e a despesa inerente orçamentada.

A necessidade de técnicos nesta área é para eventual e futura ocupação de posto(s) de forma permanente, que como se referiu, aquando da contratação será conforme mapa de pessoal então vigente. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

A caracterização de eventual e futuro posto(s) de trabalho a ocupar e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior.-

A sua caracterização específica será a que constar do mapa de pessoal que estiver vigente no Município aquando do início do exercício de funções na unidade orgânica a que o trabalhador(a) for afeto(a), tendo em conta as competências que nessa data estiverem atribuídas a tal unidade orgânica nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicada no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

- Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, incumbindo, genericamente: -----

. Apreciar e informar todos os pedidos respeitantes a operações urbanísticas no âmbito do regime jurídico da urbanização e edificação, tendo em conta, nomeadamente, o seu enquadramento nos planos de estudo urbanísticos existentes, na conformidade com as leis e regulamentos em vigor, zonas de proteção legalmente fixadas e níveis técnicos e estéticos; -----

. Prestar informação final para decisão, com indicação das condições gerais e especiais;-----

. Intervir nas vistorias decorrentes de legislação específica, bem como, as previstas no regime jurídico da urbanização e edificação;-----

. Elaboração e/ou acompanhamento de projetos na área da arquitetura e desenho urbano para o Município; -----

. Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto(a) e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público; -----

.Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto(a) e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público; -----

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao trabalhador(a) de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- REQUISITOS -----

Sem prejuízo dos requisitos exigidos enunciados na proposta que determinou a abertura do presente procedimento concursal, deve ainda o(a) candidato(a) cumprir os seguintes requisitos: -----

- Ter licenciatura (pré-bolonha) ou mestrado integrado em Arquitetura; -----
- Ter inscrição válida na Ordem dos Arquitectos. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

Os métodos de seleção são aplicáveis aos candidatos, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatório pela ordem enunciada: -----

- A) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36 -----

- B) Avaliação Curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham

desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afastem por escrito a aplicação destes métodos e optem pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. -----

O júri deliberou não aplicar métodos de seleção facultativos. -----

A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos(as), conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, serão avaliados da seguinte forma: -----

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o candidato(a) dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias/legislação previamente definidos e constante da presente ata. -----

A prova terá natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h30min), integrando uma parte geral e uma parte específica. Durante a PC poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões: -----

Parte geral - (Ponderação de 40%): -----

. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan., na redação atual, na Parte I Capítulo II (Princípios gerais da atividade administrativa), Parte III, Título I, Capítulo II, Secção III (Das garantias de imparcialidade) e Parte III, Título II, Capítulo II (Procedimento do ato administrativo); --

. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual, Título II, Capítulo III (Município); -----

. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----

. Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores em funções públicas conforme remissões da LTFP; -----

. Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; -----

Parte específica (Ponderação de 60%): -----

. Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na atual redação, que aprova a revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; -----

. Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, na atual redação, que estabelece o Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação; -----

. Decreto-Lei n.º38 382 de 7 de Agosto de 1951, na atual redação, que aprova o Regulamento Geral das Edificações Urbanas; -----

. Decreto-Lei n.º163/2006, de 8 de agosto, na atual redação, que aprova o Regime da Acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais; -----

. Resolução do Conselho de Ministros n.º50/95, de 31 de maio, na atual redação, Plano Diretor Municipal de Olhão; -----

. Regulamento n.º628/2021, de 9 de julho, na atual redação, Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação do Município de Olhão -----

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada. -----

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do(a) candidato(a) para efeitos de correção. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **100%**. -----

a2) - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do(a) candidato(a), tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato(a) submetido ao método é elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de *apto* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

a3) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

B) Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - 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 (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar sendo exigida licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte:

- Licenciatura exigida - Pré-Bolonha / Licenciatura com mestrado integrado – 16 valores; -----
- Mestrado em Arquitetura (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----
- Doutoramento em Arquitetura - 20 valores. -----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. -----

Assim, será considerada a frequência de ações de formação obtidas nos últimos cinco (5) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- . Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 8 horas a 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----

. Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação; -----

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo(a) candidato(a) através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----

. Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

. Desempenho Inadequado: 8 valores; -----

. Desempenho Adequado: 12 valores; -----

. Desempenho Relevante: 16 valores; -----

. Desempenho Excelente: 20 valores. -----

. Ao candidato(a) que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

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 dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC [(HA \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 75%. -----

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

. Competências técnicas: -----

b.2.1 - Análise da Informação e Sentido Crítico; -----

b.2.2 - Orientação para resultados; -----

b.2.3 - Planeamento e Organização; -----

. Competências pessoais: -----

b.2.4 - Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

b.2.5 - Tolerância à pressão e contrariedades; -----

b.2.6 - Relacionamento interpessoal; -----

b.2.7 - Trabalho de equipa e cooperação; -----

. Conhecimentos e experiência: -----

b.2.8 - Conhecimentos Especializados e Experiência, enquanto capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á, nos comportamentos identificados no anexo à portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, consoante a carreira em causa. -

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: -----

$$EAC = (b.2.1 + b.2.2 + b.2.3 + b.2.4 + b.2.5 + b.2.6 + b.2.7 + b.2.8)/8. -----$$

A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas. Cada competência será valorada nos seguintes termos: --

. 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----

. 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

. 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

. 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

. 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 25%. -----

b3) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: -----

. o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

. a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

. a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria; -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- **CLASSIFICAÇÃO e ORDENAÇÃO FINAL** -----

A **Classificação Final (CF)** dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos(as) aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos(as) aprovados(as) em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B): -----

A) - À generalidade dos candidatos (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula: -

CF= 100%*PC, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos. -----

B) - Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

CF= (75%*AC) + (25%*EAC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências. -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria, primeiro os que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do art.º 66 da LTFP (*"o trabalhador contratado a termo que se candidate... a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado"*) e em segundo os que se encontrem em outras situações configuradas na lei como preferenciais. -----

No caso de **candidatos(as) com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver **candidatos(as) com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato - A1 ou B1; -----

No caso do **primeiro grupo de candidatos** (A1 - art.º 36 n.º 1 da LTFP), caso haja empate na prova de conhecimentos, o desempate será feito da seguinte forma sequencial, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova de conhecimentos teórica, de forma sequencial: -----

1a: parte II - de conhecimentos específicos; -----

1a: valor obtido na última pergunta - pergunta de desenvolvimento; -----

No caso do **segundo grupo de candidatos** (B1 - art.º 36 n.º 2 da LTFP), a valoração obtida na avaliação curricular; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método usado para candidato(a) do **segundo grupo** (B - art.º 36 n.º 2 da LTFP), o desempate entre será feito da seguinte forma sequencial: -----

2a: valoração do 2.º método - Entrevista de Avaliação de Competências, aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial: -----

2a1: Conhecimentos Especializados e Experiência; -----

2a2: Planeamento e Organização; -----

2a3: Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

2a4: Tolerância à pressão e contrariedades. -----

2a5: Relacionamento interpessoal; -----

2a6: Trabalho de equipa e cooperação; -----

2a7: Análise da Informação e Sentido Crítico; -----

2a8: Orientação para resultados; -----

2b: valoração obtida no terceiro parâmetro do primeiro método - experiência profissional e, se ainda assim subsistir mediante a valoração do parâmetro formação. -----

3. 0) Subsistindo o empate, em função do grau superior mais elevado entre os candidatos empatados e se ainda subsistir desempata o que tiver a nota de curso mais elevada; -----
4. 0) Se ainda assim não for possível desempatar, desempata o candidato(a) que tiver apresentado junto com o respetivo CV mais formação comprovada e, seguidamente, mais experiência relevante; -----
5. 0) Se aplicados os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos candidatos(as), será efetuado sorteio entre os mesmos, em data a agendar notificada aos interessados (candidatos empatados) com cinco dias de antecedência. -----

----- **APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES** -----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, pelas quinze horas, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

Assinado por: **DUARTE FILIPE MADEIRA AQUILINO
CORREIA**

Num. de Identificação: 12988663
Data: 2023.12.04 15:16:31+00'00'

Inês Spencer
Reis Moura
de Sousa

Assinado de forma
digital por Inês
Spencer Reis Moura
de Sousa
Dados: 2023.12.04
15:26:57 Z

Assinado por: **NATACHA SOFIA
GONÇALVES SABINO**

Num. de Identificação: 11492472
Data: 2023.12.04 15:38:11+00'00'