

Ata n.º 1

Definição de critérios

Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de um trabalhador(a), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior (com formação superior na área de Marketing e/ou Marketing de Comunicação) para o Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação

Aos dezasseis dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de três de abril de dois mil e vinte e quatro, constituído por Paulo Jorge Mendonça Farinho, Diretor de Departamento de Desporto, Ambiente, Juventude e Empreendedorismo, na qualidade de presidente do júri, Jorge Miguel Santos Tavares, Técnico Superior do Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Maria Margarida Melo de Carvalho, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, na qualidade de vogal efetivo, a fim de fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento, os parâmetros e critérios de valoração de cada método de seleção e a forma de classificação final dos candidatos(as) 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, 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 permanentes conforme mapa de pessoal vigente.-----

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

A caracterização do posto de trabalho a ocupar e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, 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 é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na unidade orgânica a que será afeto – Gabinete de Apoio à Vereação, tendo em conta as competências que lhe estão atribuídas nos termos do Regulamento da

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

- *Design* gráfico e marketing digital;-----

- Produção de documentos em línguas estrangeiras (sobretudo inglês);-----

- Captação, criação e edição de imagem de vídeo, incluindo manuseamento de drones, designadamente para fins promocionais;-----

- Utilização do *software* e manuseamento de programas informáticos em uso relativos à comunicação do município;-----

- Transmissão de eventos (*livestream*), apoio na cobertura de eventos, gestão e monitorização de diferentes redes sociais, bem como preparação e envio de comunicação eletrónica na área de marketing;-----

- Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica e departamento 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. -----

----- **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, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, 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 eliminatórios 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,

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

aos quais acresce um método de seleção facultativo, *in casu* a avaliação curricular (AC), nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria; -----

- 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 valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. Se os candidatos que reúnam as referidas condições afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-á aplicado os métodos previstos na alínea a). Neste caso não acresce método de seleção facultativo. -----

A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, são 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, de 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 (1h:30min), 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: -----

. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan., na redação atual; -----

. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual; -----

. 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; -----

. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

. Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que executa o Regulamento (UE) 2016/679; -----

. Código de Direito de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 63/85, de 14 de março, na redação atual; -----

. Regulamento Municipal de Ocupação do Espaço Público e Publicidade do Município de Olhão, disponível para consulta na página eletrónica do Município de Olhão (https://cm-olhao.pt/upload_files/1/8/Municipio/Documentos/RegulamentosNormasLegis/EspacoPublicidade/REG-OEPePUB.pdf); -----

Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrónico/informático.-----

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 **70%**.-----

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 09 de setembro. -----

a3) O método facultativo escolhido pelo júri é a avaliação curricular (AC) realizado nos termos do ponto b1). A ponderação da AC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de **30%**. -----

B) Os métodos de seleção previstos 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: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um 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: -----

i) Licenciatura na área de marketing ou marketing da comunicação, pós-Bolonha sem mestrado integrado – 15 valores; -----

ii) Licenciatura na área de marketing ou marketing da comunicação, ou licenciatura pós-Bolonha com mestrado integrado – 17 valores; -----

iii) Mestrado na área de marketing ou marketing da comunicação (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----

iv) Doutoramento na área de marketing ou marketing da comunicação - 20 valores.-----

- **b.1.2 - Formação Profissional (FP):** tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício 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 diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

i) Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----

ii) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências, ações de sensibilização e afins) - 10 valores+0,1 valores por cada ação; -----

iii) 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; -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

iv) 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; -----

v) 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 + 0,4 valores por cada ação de formação; -----

vi) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 0,6 valores por cada ação; -----

vii) Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, com duração superior a 100 horas – 10 + 1 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 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: -----

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

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

iii) Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 0,5 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 à do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a escala: -----

i) Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

ii) Desempenho Adequado: 12 valores; -----

iii) Desempenho Relevante: 16 valores; -----

iv) Desempenho Excelente: 20 valores. -----

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

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

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 e de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC = [(HAx15%)+(FPx25%)+(EPx40%)+(ADx20%)], 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 relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. ---

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 50%. -----

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: -----

i) Competências técnicas: b.2.1 - Responsabilidade e compromisso com o serviço; b.2.2 - Planeamento e Organização; -----

ii) Competências pessoais: b.2.3 - Relacionamento interpessoal; b.2.4 - Trabalho de equipa e cooperação; -----

iii) Conhecimentos e experiência: b.2.5 - Conhecimentos especializados e experiência. ---

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, nos seguintes moldes:-----

b.2.1 - Responsabilidade e compromisso com o serviço: avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente, traduzido nos seguintes comportamentos:

1) Reconhece o seu papel na prossecução da missão e caracterização dos objetivos de serviço, respondendo às solicitações, que no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; 2) Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; 3) É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; 4) Trata a informação confidencial a que tem acesso de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço; -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

b.2.2 - Planeamento e organização: avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, traduzido nos seguintes indicadores comportamentais: 1) Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; 2) Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição; 3) Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; 4) Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----

b.2.3 - Relacionamento interpessoal: avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; 2) Trabalha com pessoas com diferentes características; 3) Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; 4) Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. ----

b.2.4 - Trabalho de equipa e cooperação: avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; 2) Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; 3) Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; 4) Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----

b.2.5 - Conhecimentos especializados e experiência: avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; 2) Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; 3) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; 4) Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

- i) 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais; -----
- ii) 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----
- iii) 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----
- iv) 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----
- v) 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental. -----

A classificação a atribuir a cada competência (b.2.1 a b.2.5) 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 seguinte fórmula: **EAC** = (b.2.1 + b.2.2 + b.2.3 + b.2.4 + b.2.5)/5-----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 50%.-----

- 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 comporem 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 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 aprovados 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:

$CF = (70\% * PC) + (30\% * AC)$ (se este for aplicado como método de avaliação complementar), em que CF: Classificação Final; PC: Prova de Conhecimentos e AC: Avaliação Curricular. -----

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

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

CF= (50%*AC) + (50%*EAC), em que CF: Classificação Final; AC: Avaliação Curricular e 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. -----

No caso de **candidatos 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 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: -----

1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato - a1 ou b1; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método usado para candidato do art.º 36 n.º 2 da LTFP - b2; -----

3.º) A valoração obtida no método facultativo caso seja usado; -----

4.º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na parte específica - componente prática - da prova de conhecimentos, seja como método obrigatório ou como método facultativo; se ainda houver empate o melhor valor obtido na última pergunta - pergunta de desenvolvimento. -----

5.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 3.º parâmetro - experiência profissional - da avaliação curricular seja como método obrigatório ou como método facultativo; -----

6.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros - competências - da Entrevista de Avaliação de Competências, se aplicada ao candidato(a), de forma sequencial: -----

6-1.º - "Conhecimentos especializados e experiência"; -----

6-2.º - "Responsabilidade e compromisso com o serviço". -----

6.3.º - "Trabalho de Equipa e Cooperação"; -----

6-4.º - "Planeamento e Organização". -----

----- **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 onze horas e trinta minutos, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.-----

O Júri