

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento Concursal comum para recrutamento de um trabalhador(a), com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Informática - um posto de trabalho na carreira/categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

---Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dois de maio de dois mil e vinte e quatro, constituído por Davide de Jesus Matos Rosa, Chefe da Divisão de Informática, na qualidade de presidente do júri, Rui Miguel Santos Pereira, Especialista de Informática da Divisão de Informática, na qualidade de vogal efetivo, Rosyleno Teixeira Mendes, Técnico Superior da Divisão Administrativa, 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, a afetar à Divisão de Informática, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste nas funções genéricas estabelecidas para a carreira conforme anexo III à lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, quanto ao grau de complexidade funcional 3. A sua caracterização específica é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na referida unidade orgânica, tendo em conta as competências que lhe estão atribuídas nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível

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

para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

- Funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação.
- Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.
- Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.
- Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

---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 no ponto 4 da proposta que determinou a abertura do presente procedimento concursal, deve ainda o candidato(a) cumprir os seguintes requisitos: -----

- Licenciatura, ou grau académico superior, em área de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira, correspondendo a formação que se insira enquanto principal ou

secundária na área de estudo n.º 48 Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF (Portaria n.º 256/2005, de 16 de março), não sendo admissível a substituição da habilitação académica por formação e/ou experiência profissionais, tendo o candidato/a de cumprir os requisitos gerais previstos no art.º 17 da LTFP.-----

---No caso de licenciatura em engenharia, é obrigatória a inscrição como membro efetivo ou estagiário na Ordem dos Engenheiros, aquando do recrutamento do candidato selecionado.-----

----- **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 20, 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, aos quais acresce um método de seleção facultativo, in casu a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 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 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. -----

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 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 (1h:30m), 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: -----

- . 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; -----

Parte específica: -----

- . CiberSegurança; Gestão de segurança da informação.
- . Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho - Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço em Portugal;
- . Lei n.º 46/2018, de 14 de agosto - Regime jurídico da segurança do ciberespaço;
- . ISO 27001 - Segurança Total — Modelo de implementação, Monitorização e Revisão do Sistema Gestão Segurança de Informação;
- . Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança;
- . Diretiva NIS2
- . Domínio das linguagens de programação: Java; PHP; Python; JavaScript;

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

- . Domínio, configuração e utilização dos repositórios de dados: MySQL; Microsoft SQL Server; Informix; Postgresql;
- . Conhecimentos sobre a arquitetura de software, padrões de desenho, teste e documentação de software
- . Engenharia de redes informáticas, 10.ª edição, Edmundo Monteiro, Fernando Boavida, FCA;
- . Administração de redes informáticas, 2.ª edição, Fernando Boavida, Mário Bernardes, Pedro Vapi, FCA;
- . Cryptography and Network Security, 5th edition, William Stallings, Pearson;
- . Gouveia, J. e Magalhães, A. (2013). Redes de computadores - Curso completo (10.ª Edição). FCA Editora;
- . Halsey, M. e Bettany, A. (2013). Exam Ref 70-687 Installing and Configuring Windows 8. Microsoft Press;
- . Business Intelligence no Sql Server, FCA, Alberto Magalhães;
- . SQL Server 2014 Curso Completo, Alberto Magalhães, Editora FCA;
- . MySQL, FCA, Frederico Tavares;
- . Análise Inteligente de dados, FCA, Miguel Rocha;
- . Sugere ainda o júri a consulta das páginas eletrónicas seguintes:

<https://docs.vmware.com/en/VMware-vSphere/index.html>;

<https://www.postgresql.org/docs/>;

<https://postgis.net/documentation/>;

<https://dev.mysql.com/doc/>;

<https://nodejs.org>;

<https://angular.io>;

<https://docs.hitachivantara.com/p/pentaho-dia>;

<https://www.redbooks.ibm.com/redbooks/pdfs/sg247884.pdf>;

<http://www.airc.pt>

---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 entrevista de avaliação de competências (EAC) realizado nos termos do ponto b2). A ponderação da EAC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de **30%**. -----

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 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: -----

- Habilitação exigida – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – 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 frequentadas 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. Não será considerada a participação em seminários, conferências, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. 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 duração inferior 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 - 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, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala:

. Desempenho Inadequado: 08 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: -----

$AC [(HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$, 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 40%. -----

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; -----

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

. 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 dez., 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: -----

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

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 60%. -----

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; -----

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

- . 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; -----
 - . A obtenção do juízo de “não apto”, que inviabiliza aplicação de método seguinte, caso haja lugar. -----
- 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 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: ---

$CF = (70\% * PC) + (30\% * EAC)$, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências (enquanto método facultativo). -----

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

$CF = (40\% * AC) + (60\% * EAC)$, 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*

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

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: -----

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) 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: -----

3.1: Conhecimentos Especializados e Experiência; -----

3.2: Planeamento e Organização; -----

3.3: Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

3.4: Tolerância à pressão e contrariedades. -----

3.5: Relacionamento interpessoal; -----

3.6: Trabalho de equipa e cooperação; -----

3.7: Análise da Informação e Sentido Crítico; -----

3.8: Orientação para resultados; -----

4.º) Se aplicando 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

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

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 dez 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
