

Ata n.º 1

----- Procedimento concursal comum para recrutamento de um trabalhador/a, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior com formação superior - Mestrado na área do Ensino de Educação Física - para o Serviço de Intervenção Socioeducativa. Definição de Critérios. -----

----- Aos oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 09 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 António Humberto Camacho Santos, Diretor do Departamento de Educação e Coesão Social, na qualidade de presidente do júri; Inês da Luz Arroja Neves, dirigente de 3º grau do Serviço de Gestão de Estabelecimentos Educativos e Ação Social Escolar, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Susana Maria Santos Silva, chefe da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efetivo, a fim de conjuntamente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação atual, e artigos 3.º, 4.º, 5.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, dar cumprimento à seguinte ordem de trabalhos:

----- Fixar os métodos de seleção facultativos a utilizar no procedimento em epígrafe; -----

----- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção; -----

----- Fixar a forma de classificação final e ordenação dos/as candidatos/as e candidatas aprovados em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional e/ou competências definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----

----- Fixar critérios de desempate, se aplicáveis. -----

----- 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 ao Serviço de Intervenção Socioeducativa, 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 artigo 88.º da LGTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior, conjugado com o mapa de pessoal e a caracterização específica constante do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no Diário da República e disponível para consulta na página eletrónica do Município, que fixa as competências que lhe estão atribuídas cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

----- Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e procedimentos, autonomamente ou em grupo, no âmbito dos objetivos da unidade orgânica, designadamente a coadjuvação à docência na área da expressão físico-motora na educação pré-escolar e no primeiro ciclo do ensino básico (competências profissionais equivalentes

às de professor de educação física do ensino básico), colaborando, quando necessário, na realização de outras atividades de expressão físico-motora e ensino da educação física e implementação de hábitos de vida saudável, no apoio a atividades e eventos organizados pelo município ou pelos agrupamentos de escolas e desenvolvimento de projetos de dinamização de atividades lúdico-educativas em diferentes áreas em articulação com os agrupamentos escolares; 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 artigo 81.º da LGTFP, não prejudica a atribuição ao/a 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 -----

----- Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) e alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de mestrado ou grau superior na área do ensino de educação física. -----

----- Não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

----- De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 19.º 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/as candidatos/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos por ordem decrescente de classificação (referente ao 1º método), respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. Caso termine a reserva de recrutamento e o procedimento ainda esteja válido, os/as candidatos/as em espera realizarão os métodos seguintes. -----

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

----- A. MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR AOS/ÀS CANDIDATOS/AS AO ABRIGO DO N.º 1 DO ARTIGO 36.º DA LGTFP -----

----- **A.1 - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): método de seleção obrigatório** que avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o/a candidato/a dispõe e a capacidade para os aplicar em situações concretas

no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias definidas e constante da presente ata. A prova terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), podendo o júri conceder 30 minutos de tolerância. Integra uma parte geral e uma parte específica. -----

----- Durante a prova poderá ser consultada a legislação abaixo indicada, em suporte papel, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões. Está vedada a utilização de equipamentos eletrónicos portáteis. -----

----- **Parte geral:** -----

----- • Código do procedimento administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na redação atual; -----

----- • Regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; -----

----- • Lei geral do trabalho em funções públicas (LGTFP), 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, de 12 de fevereiro, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores em funções públicas conforme remissões do artigo 4.º da LGTFP, na parte respeitante à formação, parentalidade e estatuto trabalhador-estudante; -----

----- • Código dos contratos públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----

----- • Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; -----

----- **Parte específica:** -----

----- • Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na redação atual; -----

----- • Lei de Bases do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 21 de julho, na redação atual; -----

----- • Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar, aprovada pela Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro; -----

----- • Estatuto do Aluno e Ética Escolar; aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 5 de setembro; -----

----- • Quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro; -----

----- • Regime jurídico da educação inclusiva, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na redação atual; -----

----- • Currículo dos ensino básico e secundário e princípios da avaliação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho; -----

----- • Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na redação atual; -----

----- • Regulamenta a oferta da componente de apoio à família (CAF), atividades de animação e apoio à família (AAAF) e atividades de enriquecimento curricular (AEC), Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto; -----

----- • Aprendizagens essenciais, aprovadas pelo Despacho n.º 6944-A/2018, de 18 de julho; -----

----- • Orientações curriculares para a educação pré-escolar, homologadas pelo Despacho n.º 9180/2016, de 19 de julho; -----

----- • Regulamento da estrutura orgânica do município de Olhão, na sua versão atual, constante na página eletrónica do município; -----

----- Na realização da prova de conhecimentos deve ser garantido o anonimato do/a candidato/a para efeitos da sua aplicação prática. -----

----- A ponderação da prova de conhecimentos para a avaliação final é de **70%**. -----

----- **A.2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): método de seleção obrigatório** que 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 artigo 21.º 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 artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- **A.3 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): método de seleção facultativo** escolhido pelo júri, conforme disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, realizado nos termos fixados em B.1. A ponderação da avaliação curricular para a avaliação final é de **30%**. -----

----- **B. MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR AOS/ÀS CANDIDATOS/AS AO ABRIGO DO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DA LGTFP** -----

----- Aos/Às candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como aos/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, aplicam-se os métodos de seleção abaixo descritos, podendo optar pelo seu afastamento através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos referidos no ponto A, nos termos dos n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP.

----- **B.1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): método de seleção obrigatório** que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente 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 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 nos últimos dez (10) 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 à duração de 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 para o posto de trabalho a ocupar até 15 horas	11 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 16 a 30 horas	12 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 31 a 50 horas	13 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 51 a 75 horas	14 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 76 a 100 horas	15 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 101 a 125 horas	16 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 126 a 150 horas	17 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 151 a 175 horas	18 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de 176 a 200 horas	19 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar superior a 200 horas	20 valores

----- **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 meses completos sequenciais ou não)	12 valores
Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (12 meses completos)	14 valores (+0,5 por cada ano, até ao limite máximo de 20)

----- Tratando-se do exercício de funções em autarquias locais acresce 2 valores, atendendo à especificidade das funções em regime de coadjuvação. -----

----- **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 e escala seguintes: -----

Desempenho inadequado ou insuficiente	4/8 valores
Desempenho adequado	12 valores
Desempenho relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 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: -----

----- $AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 05\%)]$ -----

em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de desempenho. -----

----- Ao/a candidato/a/a que não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será aplicada a seguinte fórmula: -----

----- $AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)]$ -----

----- O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as 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 35%. -----

----- **B.2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): método de seleção obrigatório** que 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 - Realização e 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/as candidatos/as, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas. Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

O/A candidato/a não evidencia qualquer indicador comportamental da competência	4 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental	8 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais	12 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais	16 valores
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência	20 valores

----- Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 35%. -----

----- **B.3 - O método facultativo** escolhido pelo júri é a **prova de conhecimentos (PC)**, conforme disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, realizada nos termos do ponto A.1. A ponderação da prova de conhecimentos para a avaliação final é de **30%**. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

----- Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as 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 artigo 21.º da Portaria e 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 compoem 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/as 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/as candidatos/as aprovados em cada método da fórmula correspondente, consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A ou B: -----

----- A – Aos/Às candidatos/as ao abrigo do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP e aos que optaram pela faculdade prevista no n.º 3 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, aplicar-se-á a fórmula: -----

----- $CF = (70\% * PC) + (30\% * AC)$ -----

em que: -----

----- CF = Classificação final; -----

----- PC = Prova de conhecimentos; -----

----- AC = Avaliação curricular (enquanto método facultativo). -----

----- Aos/as candidatos/as ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

----- $CF = (40\% * AC) + (30\% * EAC) + (30\% * PC)$ -----

em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de competências; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos (enquanto método facultativo). -----

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

----- **IGUALDADE DE VALORAÇÃO. CRITÉRIOS DE DESEMPATE.** -----

----- Têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do artigo 24.º da citada Portaria. Primeiro os/as que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LGTFP [*“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/as 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 artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do artigo 2.º 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 artigo 24.º 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 segundo método usado para os/as candidatos/as do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP - B2; -----

----- 3.º - A valoração obtida no método facultativo; -----

----- 4.º - Subsistindo o empate, a valoração obtida no 3.º parâmetro - experiência profissional - da avaliação curricular se aplicada; -----

----- 5.º - Em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros/competências da entrevista de avaliação de competências, se aplicada ao/à candidato/a, de forma sequencial: -----

----- i. Conhecimentos especializados e experiência; -----

----- ii. Planeamento e organização; -----

----- iii. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

----- 6.º - Subsistindo o empate, desempata o/a candidato/a que tiver apresentado junto com o respetivo CV mais formação comprovada e, seguidamente, a habilitação académica; -----

----- 7.º - Melhor avaliação na parte específica da prova de conhecimentos; -----

----- 8.º - Se aplicando os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos/as candidatos/as, será efetuado sorteio entre os mesmos, em data a agendar notificada aos/às interessados/as (candidatos/as empatados/as) 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 a apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos, nem em papel. -----

----- Nesta conformidade o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/as candidatos/as 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 11 horas e 15 minutos, foi pelo presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri. -----

----- *António Humberto Camacho dos Santos* _____

----- *Inês da Luz Arroja Neves* _____

----- *Susana Maria Santos Silva* _____