

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para futura ocupação de posto(s) de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, da carreira/categoria de técnico/a superior na área de Psicologia Clínica

Aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, designado por deliberação camarária de quatro de setembro de dois mil e vinte e quatro, constituído por Mara Sofia Martins Calé, Dirigente de 2.º Grau da Divisão de Coesão Social, na qualidade de presidente do júri; Jorge Luís Mendes Rosa, Dirigente de 3.º Grau do Serviço de Intervenção Sócio-Educativa, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos; e Lígia Helena Pires Correia, técnica superior do Serviço de Recursos Humanos, 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 (LTFP), 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 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, determinar o seguinte: -----

----- ORDEM DE TRABALHOS -----

- Fixar os métodos de seleção 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 aprovados/as em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar critérios de desempate. -----

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

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades futuras do Município nos termos do n.º 1 do artigo 5.º 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 implicam 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 nesta área prende-se com a eventual e futura ocupação de posto(s) de forma permanente e, aquando da contratação, será conforme mapa de pessoal então vigente. -----

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 artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior.

A sua caracterização específica será 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 para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, várias das funções específicas a seguir identificadas: -----

. Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, de 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 na área de ação social e educação, designadamente: -----

- Identificação e diagnóstico de perturbações mentais para o devido acompanhamento/encaminhamento; -----

- Elaboração de relatórios clínicos; -----

- Atendimento e acompanhamento social de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social; -----

- Realização de entrevistas e visitas domiciliárias; -----

- Instrução e organização dos processos familiares; -----

- Informação e orientação das pessoas sobre direitos e deveres, assim como formas de acesso aos recursos disponíveis tendo em vista uma melhoria do exercício de cidadania e participação social; -----

- Identificação de estratégias e metodologias de trabalho inovadoras; -----

- Cooperação e articulação com outras entidades/organismos da comunidade em áreas como a educação, o emprego, a justiça, o apoio social e outras que se revelem estratégicas para a prossecução das funções da unidade orgânica; -----

- Orientação da pessoa na resolução das suas dificuldades de vida, apoiando-a na procura das suas próprias respostas, facilitando a auto-reflexão e o desenvolvimento pessoal; -----

- Promoção de ações que incentivem o relacionamento saudável entre os elementos da família; -----

- Promoção de ações preventivas da psicopatologia e a redução de risco; -----

- 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 artigo 81.º da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à 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 LTFP (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) e alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de licenciatura na área de Psicologia Clínica. -----

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

O/A candidato/a deve cumprir também os requisitos constantes nos artigos 17.º e 18.º da LTFP e estar inscrito/a na Ordem dos Psicólogos.-----

----- **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 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/as admitidos/as 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/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação (referente ao 1.º método), respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação de futuras 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/às candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, tendo carácter eliminatório pela ordem enunciada: -----

- A) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos/as candidatos/as, nos termos do n.º 1 do citado artigo 36.º, aos quais acresce um método de seleção facultativo, *in casu* a entrevista de avaliação de competências (EAC) nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

- B) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos/as 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 artigo 36.º da LTFP. A estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, *in casu* a prova de conhecimentos (PC) nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): 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/legislação previamente definidos e constantes 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 máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos), podendo o júri conceder uma tolerância de 15 minutos. Durante a PC poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitido apenas remissões: -----

- . 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 (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/as em funções públicas conforme remissões do artigo 4.º da LTFP, na parte respeitante a formação, parentalidade e estatuto trabalhador/a estudante; -----
- . Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril; -----
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----
- . Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril, na redação atual, que aprovou os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão; -----
- . Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na redação atual, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidade intermunicipais no domínio da ação social; -----
- . Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, na redação atual, que regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social; -----
- . Estratégia Nacional para as Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2025-2030 (ENIPSSA) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2024); -----

- . Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na redação atual, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; -----
- . Despacho n.º 6478/2017, de 26 de julho, que homologa o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória; -----
- . Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens; -
- . Decreto-Lei n.º 54/2017, de 6 de julho, que estabelece o Regime jurídico da educação inclusiva; -----
- . Despacho n.º 6944-A/2018, de 19 de julho, que homologa as Aprendizagens Essenciais do ensino básico; -----
- . Despacho n.º 8476-A/2018, de 31 de agosto, que homologa as Aprendizagens Essenciais das disciplinas dos cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologia, Ciências Socioeconómicas, Línguas e Humanidade e Artes Visuais; ----
- . Despacho n.º 9180/2016, de 19 de julho, que homologa as orientações curriculares para a educação pré-escolar; -----
- . Lei n.º 116/2019, de 13 setembro, que procede à primeira alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva; -----
- . Decreto-Lei n.º 62/2023, de 25 de julho, que altera as regras de adaptação do processo de avaliação no âmbito do regime jurídico da educação inclusiva e as regras relativas ao processo de avaliação externa de aprendizagens;-----
- . Referencial para a intervenção dos psicólogos em contexto escolar, DGE, 2024 ----
- . Orientações para o trabalho em Psicologia Educativa nas escolas, DGE, 2018 -----

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 artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 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 mesma Portaria. -----

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/às candidatos/as conforme n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º 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). Em cada um destes parâmetros 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. É exigida licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Habilitação exigida (especificamente licenciatura na área de Psicologia Clínica) – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – mestrado (na área de Psicologia Clínica) – 19 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – doutoramento (na área de Psicologia Clínica) – 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. -----

Neste parâmetro será considerada a frequência de ações de formação frequentadas nos últimos **três (3) 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, este não será valorado. 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 – 10 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, duração inferior ou igual a 50 horas: 12 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração até 75 horas: 14 valores; -----

- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração até 100 horas: 16 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração até 125 horas – 18 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 125 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 – 0 valores; -----
- . Com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 5 valores; -----
- . Com experiência profissional no exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional a concurso igual ou inferior a um ano, na área indicada, em organismos autárquicos – 11 valores; -----
- . Com experiência profissional no exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional a concurso superior a um ano, na área indicada, em organismos autárquicos – 12 valores aos quais acresce 1 valor por cada ano completo, até ao 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 a 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 seguinte escala e valorações : -----

- . Desempenho Insuficiente ou inadequado: 0 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: -----

$AC [(H \times 25\%) + (F \times 25\%) + (E \times 40\%) + (A \times 10\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho; -----

. Ao/À candidato/a que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, será utilizada a seguinte fórmula: $AC [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)]$.

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%**. -----

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 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 traduz a presença ou não das mesmas. Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

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

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

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

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

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

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. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: ----

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

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

b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC) realizada nos termos do ponto a1), que tem uma ponderação de **30%** na avaliação final.

----- **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 seguinte, de acordo com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

. 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 a ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as 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 em todos os métodos, da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B), nos seguintes termos: -----

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

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

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

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

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

$CF = (35\% \cdot AC) + (35\% \cdot EAC) + (30\% \cdot PC)$, 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. -----

Em caso de **igualdade de valoração, 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

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em primeiro os que se encontrem em situação prevista n.º 1 do artigo 66.º 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"*). 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 artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e quando se enquadrem nas circunstâncias descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, conjugado com o disposto no artigo 2.º da Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro e, no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de **candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, a ordenação final é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro 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/a, a1 ou b1; -----
2. º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método usado para candidato/a ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (b2); -----
3. º) A valoração obtida no método facultativo; -----
4. º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na segunda parte da prova de conhecimentos, seja como método obrigatório ou como método facultativo. Se ainda assim se mantiver empate, o melhor valor obtido na última pergunta. -----
5. º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nas competências abaixo indicadas, avaliadas na Entrevista de Avaliação de Competências, de forma sequencial: -----
 - 1: Conhecimentos especializados e experiência;-----
 - 2: Relacionamento interpessoal;-----
 - 3: Trabalho de equipa e cooperação;-----
 - 4: Tolerância à pressão e contrariedades. -----
 - 5: Planeamento e organização; -----
 - 6: Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
 - 7: Análise da informação e sentido crítico; -----
 - 8: Orientação para resultados. -----

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

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a formalização das candidaturas 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/às 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 dezasseis horas e trinta minutos, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos. -----

O Júri

MARA SOFIA MARTINS
CALÉ

Assinado de forma digital por MARA
SOFIA MARTINS CALÉ
Dados: 2024.09.30 10:36:38 +01'00'

JORGE LUÍS
MENDES ROSA

Assinado de forma digital por
JORGE LUÍS MENDES ROSA
Dados: 2024.10.01 17:06:03 +01'00'

LÍGIA HELENA
PIRES CORREIA

Assinado de forma
digital por LÍGIA
HELENA PIRES CORREIA
Dados: 2024.10.02
09:02:59 +01'00'