

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior – Design e/ou Artes Plásticas, com ou sem vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, para exercer funções no Serviço de Comunicação e Turismo

Aos 27 dias do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas , no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte de janeiro de dois mil e vinte e cinco, constituído por Jorge Tavares, Dirigente intermédio do Serviço de Comunicação e Turismo, na qualidade de presidente do júri, Ana Isabel Alfarrobinha, Técnica Superior do mesmo Serviço, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Inês Sousa, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos na qualidade de vogal efetiva, a fim de conjuntamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação atual, e art.ºs 3, 4, 5, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, determinar o seguinte: -----

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

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o júri irá:

- 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 definidas e ao conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar critérios de desempate, se necessários e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais resulta do definido pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de set., que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de set., que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

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

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar ao Serviço de Comunicação e Turismo, 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 resulta da conjugação do mapa de pessoal do Município com as competências atribuídas no Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, na parte que respeita à unidade orgânica para a qual é aberto o procedimento, cabendo nomeadamente o exercício das funções a seguir identificadas: -----

. Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. -----

. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. -----

. Produzir materiais de comunicação (*press releases, newsletters, briefings*) relevantes e informativos, bem como a produção de conteúdos gráficos para os diferentes meios de comunicação utilizados pelo Município de Olhão, nomeadamente: redes sociais, site institucional, imprensa, rede de mupis e demais suportes a haver; -----

- Assegurar a gestão de marca, mediante definição e implementação de uma identidade visual e o posicionamento da entidade no mercado ou na comunidade; -----

- Produzir materiais visuais (logotipos, *banners*, vídeos promocionais) que reforcem a imagem da organização; -----

- Apresentar propostas de projetos artísticos plásticos, gráficos e de multimédia; -----

- Colaborar na gestão de recursos materiais, nomeadamente de edição e impressão; --

- Compilar material para divulgação; -----

- Criar, executar e acompanhar processos inerentes à criação de materiais plásticos e gráficos; -----

- Projetar e executar objetos e suportes de comunicação; -----

- Elaborar imagens gráficas e de ilustração; -----

- Selecionar, especificar e recomendar materiais gráficos esteticamente adaptados a vários suportes de divulgação; -----

- Realizar trabalhos fotográficos; -----

. 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/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 art.º 86 da LTFP (Lei 35/2014 de 20 de junho) e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 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 licenciatura, ou grau superior, na seguinte área: Design e/ou Artes Plásticas. -----

Conforme decisão de abertura, não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. -----

O/a candidato/a terá de cumprir os requisitos gerais previstos nos art.º 17 e 18 da LTFP.

----- **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/as aprovados/as admitidos/as no procedimento seja igual ou superior a 20, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as aprovados/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação, 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 o método seguinte. -----

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, sendo eliminatórios 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 art.º 36. A estes 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/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou

atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha 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/as candidatos/as, 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 cada 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/áreas de atuação e 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 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 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 do art.º 4 da LTFP , na parte respeitante a formação, parentalidade e estatuto trabalhador estudante; -----
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; -----

Parte específica: -----

- . Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro, aprova o Código da Publicidade, na sua redação atual;-----
- . Lei n.º58/2019, de 8 de agosto, na sua atual redação - lei de Proteção de Dados Pessoais;-----
- . Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, Código do direito de autor e dos direitos conexos;-----

Bibliografia:

. Toste, Tomás Almada Pires (2019). A Criatividade na composição visual: pintura e design publicitário, página 4 -20. Acesso: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/31272>

. Gomes, Bruno Miguel Ferreira (2020). Arte-Final Digital: Como preparar um ficheiro de excelência, Capítulo I e III Acesso: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/35445>

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 **60%**.

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 entidade externa ao Município. Por cada candidato/a submetido/a 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/a* e *não apto/a*, 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)**, sendo a respetiva ponderação de **40%**, para a avaliação final. --

B) Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as 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: -----

- Licenciatura exigida na área – 18 valores; -----
- Mestrado na área – 19 valores; -----
- Doutoramento na área - 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 a duração da formação considerar-se-á que a mesma é de duração indeterminável, sendo que um dia de formação corresponde a sete horas e de uma semana equivalente 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 é valorado conforme segue: -----

. Ações de duração indeterminável e/ou até 7h - 10+0,1 valor por cada ação; -----

. Ações de duração entre 8 horas e 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por ação; --

. Ações de duração entre 15 horas e 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por ação; -

. Ações de duração entre 26 horas e 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por ação; -

. Ações de duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----

. Ações com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação com limite máximo de 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 é valorado conforme segue: -----

- até um ano – 12 valores; -----

- experiência superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

- Tratando-se do exercício de funções em autarquias locais acresce 1 valor. -----

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 Regular- 12 valores; -----
- . Desempenho Bom - 14 valores; -----
- . Desempenho Muito Bom - 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 [(HAX15%)+(FPx30%)+(EPx45%)+(ADx10%)], 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 no período a considerar por facto que lhe seja imputável, será atribuído 10 valores. -----

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, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024. Considerará as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria.

Carreira /categoria	CTN	CTF	CTF
Técnico superior	Orientação para o serviço público	Análise crítica e resolução de problemas	Iniciativa
	Orientação para resultados	Gestão do conhecimento	

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de set., traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados, conforme anexo relativo à carreira: -----

----- **Competências transversais nucleares (CTN)** -----

- **Orientação para o serviço público (OSP):** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----

- **Orientação para os resultados (OR):** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----

----- **Competências transversais funcionais (CTF)** -----

- **Análise crítica e resolução de problemas (ACRP):** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

- **Gestão do conhecimento (GC):** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

--

- **Iniciativa (IN):** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas: -----

$$\text{EAC} = (\text{OSP} + \text{OR} + \text{ACRP} + \text{GC} + \text{IN})/5. \text{ -----}$$

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas nucleares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

1. **OSP** – 20%; -----
2. **OR** – 20%; -----
3. **ACRP** – 20%; -----

4. **GC** – 20%; -----

5. **IN** – 20%. -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos.

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/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 art.º 21 da Portaria; -----

. A obtenção do juízo de “não apto/a”, 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/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 aos/às candidatos/as 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/as candidatos/as (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula:

$CF = (60\% \cdot PC) + (40\% \cdot EAC)$, 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 art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (50\% \cdot AC) + (50\% \cdot EAC)$, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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

No caso de **candidatos/as com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., na sua redação atual, o que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei nº 38/2004 de 18 de agosto conjugada com a Lei 4/2019 de 10 de janeiro, 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/a - a1 ou b1; -----

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

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

4.º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na parte específica 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 se aplicada, 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/a candidato/a, de forma sequencial: -----

6.1: OSP - Orientação para o Serviço Público; -----

6.2: OR - Orientação para Resultados; -----

6.3: ACRP - Análise crítica e resolução de problemas; -----

6.4: IN - iniciativa; -----

7.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 2.º parâmetro - formação profissional - da avaliação curricular se aplicada, seja como método obrigatório ou como método facultativo; -----

----- 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/às candidatos/as são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão. ----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, conforme deliberação de abertura, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e dos documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, mediante preenchimento do citado formulário disponível online, não sendo admissível apresentação de propostas noutros formatos. -----

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

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

O Júri

Anexo 1
Referencial de competências para a EAC por carreira/categoria