

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior, com formação superior na área de Comunicação e Cultura para o Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação

--- Aos dez dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e dois de janeiro do mesmo ano, constituído por Paulo Jorge Mendonça Farinho, Diretor do Departamento de Desporto, Ambiente, Juventude e Empreendedorismo, na qualidade de presidente do júri, Carla Maria Leal Santos Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Hugo Miguel Leite de Oliveira, Dirigente do Serviço de Museu na qualidade de vogal efetivo, 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, 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 -----

- Fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe; -----
 - Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
 - Fixar a fórmula de classificação final; -----
 - Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as e candidatas 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 trabalhadores, 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 -----

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

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de **técnico superior**. A sua caracterização específica é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na 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, as funções específicas a seguir identificadas: -----

. Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, de funções da competência da unidade orgânica na área da Comunicação e Cultura, correspondente às funções genéricas estabelecidas para a carreira conforme anexo à LTFP e em concreto: -----

i) Assessorar o Presidente da Câmara e os seus Vereadores nos domínios da preparação da sua atuação política e administrativa, colhendo e tratando os elementos para a elaboração das propostas por si subscritas, a submeter aos órgãos do Município ou para a tomada de decisões no âmbito dos respetivos poderes, próprios, delegados ou subdelegados; -----

ii) 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; -----

iii) Assegurar a representação do Presidente e Vereadores nos atos que forem por estes determinados; -----

- iv) Promover os contactos com os serviços do Município e com os diversos órgãos da administração; -----
- v) Organizar a agenda e as audiências públicas e desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas diretamente pelo Presidente e Vereadores; -----
- vi) Prestar apoio ao funcionamento dos Conselhos Consultivos e Comissões Municipais; -----
- vii) Preparar e acompanhar as cerimónias protocolares dos atos públicos e outros eventos promovidos pelo Município ou em parceria; -----
- viii) Organizar o acompanhamento das entidades oficiais de visita ao Município; ---
- ix) Programar e acompanhar projetos de intercâmbio, cooperação e geminação; ---
- x) Assegurar a organização e manutenção de um ficheiro de entidades e individualidades para a expedição da informação municipal, convites e outra documentação do Município; -----
- xi) Dar apoio técnico aos órgãos deliberativo e executivo, sem prejuízo das competências atribuídas às unidades orgânicas. -----

. 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 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 área de Comunicação e Cultura. -----

--- 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 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 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, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades do Município. -----

--- 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; -----
- 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 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 art.º 36 da LTFP. Se os/as candidatos/as que reúnam as referidas condições afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos ser-lhes-à aplicado os métodos previstos na alínea a); --

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 o/a candidato/a dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias/legislação previamente definidos e constante da presente ata. -----

--- A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), integrando uma parte geral e uma parte específica. Durante a PC poderá

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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, de 12 de fevereiro, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores/as em funções públicas conforme remissões da LTFP; -----
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----

Parte específica: -----

- . Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, aprovada Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; -----
- . Transferência de competências para as autarquias locais na área da cultura, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 22/2019, de 30 de janeiro; -----
- . Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, aprovada pela Lei n.º 27/2021, de 17 de maio, na sua redação atual; -----
- . Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março; -----
- . Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro; -----
- . Património Cultural Português, aprovada pela Lei n.º 19/2000, de 10 de agosto; -----
- . Decreto Regulamentar n.º 2-A/2005, de 24 de março - Regulamenta a utilização das vias públicas para a realização de actividades de carácter desportivo, festivo ou outras que possam afectar o trânsito normal; -----
- . Mediador Sociocultural, aprovado pela Lei n.º 105/2001, de 31 de agosto. -----

--- 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/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* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

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

B) Os métodos de seleção 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: -----

i) Licenciatura na área de Comunicação e Cultura, pós-Bolonha sem mestrado integrado – 14 valores; -----

ii) Licenciatura na área de Comunicação e Cultura, ou licenciatura pós-Bolonha com mestrado integrado – 16 valores; -----

iii) Mestrado na área de Comunicação e Cultura (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----

iv) Doutoramento na área de Comunicação e Cultura - 20 valores.-----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. -----

--- Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 2 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

i) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; -----

ii) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso de duração inferior a 7 horas - 12 valores;-----

iii) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso de duração entre 7 horas e 14 horas – 14 valores;-----

iv) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso de duração entre 15 horas e 30 horas – 16 valores; -----

v) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso de duração entre 31 horas e 60 horas – 18 valores; -----

vi) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso de duração superior a 60 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 candidato(a) através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

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

ii) Com experiência profissional relacionada com as funções (considerando-se para tal no mínimo, metade das funções a concurso), até três anos – 15 valores; -----

iii) Experiência profissional relacionada com as funções (considerando-se para tal no mínimo, metade das funções a concurso), superior a três anos - 15 + 0,5 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a escala: -----

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

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

iii) Desempenho Bom: 14 valores; -----

iv) Desempenho Relevante/Muito bom: 16 valores; -----

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

vi) Ao candidato(a) que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 12 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 e de acordo com a seguinte fórmula: --

$AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)]$, 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 relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de **50%**. -----

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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, às quais acresce uma competência funcional selecionada pelo júri relacionada com as tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho (CTFS): -----

Carreira /categoria	CTN	CTF	CTFS
Técnico superior	Orientação para o serviço público (CTN1)	Análise crítica e resolução de problemas (CTF1)	Organização, planeamento e gestão de projetos (CTFS)
	Orientação para resultados (CTN2)	Gestão do conhecimento (CTF2)	

--- 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 (CTN1):** 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 (CTN2):** 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 (CTF1):** 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 (CTF2):** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

----- **Competência transversal funcional selecionada pelo júri (CTFS)** -----

- **Organização, planeamento e gestão de projetos (CTFS):** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

--- 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: -----

$$\text{EAC} = (\text{CTN1} + \text{CTF2} + \text{CTF1} + \text{CTF2} + \text{CTFS})/5. \text{ -----}$$

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. Orientação para o serviço público (OSP) – 20%; -----
2. Orientação para os resultados (OR) – 20%; -----
3. Análise crítica e resolução de problemas (CTF1) – 20%; -----
4. Gestão do conhecimento (CTF2) – 20%; -----
5. Organização, planeamento e gestão de projetos (CTFS) - 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 -----

--- 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/as candidatos/as aprovados/as 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: -----

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

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

AC: Avaliação Curricular. -----

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%*AC) + (50%*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. -----

----- **ORDENAÇÃO FINAL** -----

--- 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., 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/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) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 3.º parâmetro - experiência profissional - da avaliação curricular; -----

4.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 1.º parâmetro - habilitação académica - da avaliação curricular; -----

5.º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na parte específica, da prova de conhecimentos, se aplicada; -----

6.º) Subsistindo o empate, 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: -----

6.1: CTN1 - Orientação para o Serviço Público; -----

6.2: CTN2 - Orientação para Resultados; -----

6.3: CTF1 - Análise crítica e resolução de problemas; -----

6.4: CTF2 - Gestão do conhecimento; -----

6.5: CTFS - Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

----- 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. -----

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

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas dez 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
