

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço Técnico do Departamento da Polícia Municipal, - (1) um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior - na área de Urbanismo/ Engenharia Civil/Arquitetura

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, no edifício da Polícia Municipal de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de treze de julho de dois mil e vinte e quatro, constituído por Isabel Lobo, Comandante da Polícia Municipal de Olhão, na qualidade de presidente de júri, Ricardo Aleixo, Chefe do Serviço Técnico em regime de substituição, do departamento da Polícia Municipal de Olhão, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Inês Sousa, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, 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 na redação atual (LTFP), 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, a fim de, conjuntamente, 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, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
- 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 forma de classificação final dos métodos aplicados; -----
- 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 da 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 Serviço Técnico, 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 eletrônica 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: -----

- Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, 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, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, incumbindo, e em concreto: -----
- Apreciar e informar todos os pedidos respeitantes a operações urbanísticas no âmbito do regime jurídico da urbanização e edificação, tendo em conta, nomeadamente, o seu enquadramento nos planos de estudo urbanísticos existentes, na conformidade com as leis e regulamentos em vigor, zonas de proteção legalmente fixadas e níveis técnicos e estéticos;-----
- Prestar informação final para decisão, com indicação das condições gerais e especiais; -----
- Intervir nas vistorias decorrentes de legislação específica, bem como, nas previstas no regime jurídico da urbanização e edificação; -----
- Acompanhar os agentes de polícia municipal na fiscalização de urbanismo dando o apoio técnico necessário aos/às mesmos/as; -----
- Elaborar análise urbanísticas no âmbito dos processos de fiscalização e reposição da legalidade;-----
- 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 seguinte área de urbanismo/Engenharia Civil/ Arquitetura;-----

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

É exigido a inscrição válida e obrigatória como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional dos Engenheiros Cívicos, Engenheiros Técnicos Cívicos ou Arquitetos. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

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 eliminatório pela ordem enunciada: -----

a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica: para a generalidade dos/as candidatos/as (n.º 1 do art.º 36 da LTFP); -----

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: para candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (n.º 2 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); -----

c) Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 17 da Portaria, a Avaliação Psicológica é realizada preferencialmente pela DGAEP, salvo se se revelar inviável, em casos devidamente fundamentados, caso em que, enquanto o Município não dispuser de técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas para tal, será efetuada por recurso a entidade especializada; -----

d) Quer a Avaliação Psicológica, quer a Entrevista de Avaliação de Competências devem ser realizadas de forma presencial; -----

-O júri deliberou **não aplicar métodos de seleção facultativos**. -----

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 as competências técnicas necessárias ao exercício da função, traduzidas na avaliação dos conhecimentos académicos e profissionais que cada candidato/a dispõe e da capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (alínea a) do n.º 1 do art.º 36 da LTFP conjugado com a alínea a) do n.º 1 do art.º 17 da Portaria), tendo por referência a caracterização do conteúdo funcional previamente definido e as matérias/áreas de atuação e/ou legislação 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; -----
- Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de Abril;-----

Parte específica: -----

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo DL 555/99, 16 de Dezembro, na sua versão atualizada;-----
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Olhão, n.º 628/2021, de 09 de Julho, na sua versão atualizada;-----
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, aprovado pelo DL 73/2009, de 31 de Março, na sua versão atualizada;-----
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional, aprovado pelo DL 166/2008, de 22 de Agosto, na sua versão atualizada.-----

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 **100%**. -----

-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 júri deliberou não definir um método facultativo. -----

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 a licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura exigida nas áreas a que se refere o procedimento (especificamente em Urbanismo/Engenharia Civil/Arquitetura) - 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – mestrado numa das áreas indicadas – 19 valores. -----

- Habilitação superior à exigida – doutoramento num das áreas indicadas – 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. -----

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 - aos 10 valores acresce a seguinte pontuação por cada ação relevante e válida : -----

- Ação de duração indeterminável e/ou até 7h - 0,1 valor por ação; -----

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

- Ação de duração entre 15 a 25 horas: 0,3 valores por ação; -----

- Ação de duração entre 26 e 50 horas: 0,5 valores por ação; -----

- Ação de duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 1 valor por ação; -----

- Ação de duração igual ou superior a 100 horas – 1,5 valor por ação. -----

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

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

Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso é valorado conforme segue: ----

- Experiência na função pública até um ano – 12 valores acresce 0,05 por cada mês completo (até ao limite máximo de 20 valores); -----

- Experiência na função pública superior a um ano - 13 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

- Experiência no setor privado até um ano – aos 11 valores acresce 0,05 por cada mês completo (até ao limite máximo de 20 valores).; -----

Experiência no setor privado superior a um ano- 12 valores ao qual acresce +0,15 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, de acordo com as valorações seguintes: -----

. Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

. Desempenho Regular: até 3,499 - 12 valores; -----

. Desempenho Bom: de 3,5 a 3,99 - 14 valores; -----

. Desempenho Relevante/Muito Bom: de 4 a 5 - 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 e previstas nas Portarias n.º 214/2024, de 20 de set., e n.º 236/2024, de 27 de set. Considerar-se-á, para tal, as competências transversais nucleares (CTN) comuns definidas pelo dirigente máximo do serviço (DMS) e as funcionais (CTF) comuns definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), a seguir identificadas, traduzidas na presença dos três (3) comportamentos descritos no anexo da Portaria n.º 236/2024, considerando a carreira em causa: ----

Carreira /categoria	CTN	CTF	CTF3
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)**-----

1 - 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; -----

2 - 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)**-----

1 - 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. -----

2 - 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. -----

3 - Iniciativa (CTF3): 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 aplicação do método assentará no perfil de competências definido, associado à grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência de cada um dos três comportamentos inerentes a cada competência a avaliar, conforme o referencial da portaria n.º 236/2024. Para tal, 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. -----

Cada comportamento é associado a um dos cinco (5) níveis de exigência associados, níveis esses que são valorados da seguinte forma: -----

- Nível 1 vale 4 valores; -----
- Nível 2 vale 8 valores; -----
- Nível 3 vale 12 valores; -----
- Nível 4 vale 16 valores; -----
- Nível 5 vale 20 valores. -----

A valoração de cada competência apura-se pelo somatório de cada comportamento, conforme fórmula: **Competência = (comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) /3.** -----

A classificação final 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 conforme atrás referido, com a seguinte ponderação: $EAC = (CTN1 + CTN2 + CTF1 + CTF2 + CTF3)/5$. 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 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 candidatos/as aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B):

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

$CF = 100\% * PC$, em que:

CF: Classificação Final;

PC: Prova de Conhecimentos.

– 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 **candidato/a 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, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, 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: -----

1) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato/a - A1 ou B1; -----

No caso do **primeiro grupo de candidatos/as** (A1 - art.º 36 n.º 1 da LTFP), caso haja empate na prova de conhecimentos, o desempate será feito da seguinte forma sequencial, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova de conhecimentos teórica, de forma sequencial: -----

1a: parte II - de conhecimentos específicos; -----

2) 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: -----

3) 2a: CTN1 - Orientação para o Serviço Público;-----

4) 2b: CTN2 - Orientação para os Resultados; -----

5) 2c: CTF1 - Análise Crítica e Resolução de Problemas; -----

6) 2d: CTF2 - Gestão do conhecimento; -----

7) 2e: CTF3 - Iniciativa ;-----

9.º) Se ainda assim não for possível desempatar, desempata o/a candidato/a que tiver apresentado junto com o respetivo CV mais formação comprovada e, seguidamente, mais experiência relevante;-

----- **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 quinze horas, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros acima identificados. -----

O Júri
