

Ata n.º 1

Definição de critérios

**Procedimento concursal comum para recrutamento RESTRITO A
TRABALHADOR/A COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO
INDETERMINADO para a Divisão de Informática – um (1) posto de trabalho
para Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação**

--- Aos nove dias de abril de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dois de abril do mesmo ano, constituído por Davide de Jesus Matos Rosa, Chefe da Divisão de Informática, na qualidade de Presidente do júri, Rosyleno Mendes, Técnico Superior, da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efectivo, e Carolina Simões Batel, Técnica Superior da Divisão de Informática, na qualidade de vogal suplente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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, 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 à Divisão de Informática, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo III à Lei n.º 88/2023 de 10 de outubro, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação. -----

--- 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, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação.
- Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.
- Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.
- Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

--- 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/a trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

--- Caso a lista de ordenação final tenha candidatos/as aprovados/as em n.º superior ao n.º de postos de trabalho a ocupar (n.ºs 5 e 6 do art.º 25 da Portaria) será constituída

reserva de recrutamento interna por 18 meses a contar da homologação daquela lista, que poderá ser aproveitada para qualquer necessidade que se verifique na carreira, consoante a área de atuação e/ou similitude de conteúdo funcional. -----

----- **REQUISITOS** -----

--- Em primeiro lugar cumpre referir que recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público previamente constituído nos termos do n.º 3 do art.º 30 da LTFP. -----

--- 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 Informática. -----

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

--- Sem prejuízo dos requisitos exigidos enunciados no ponto 4 da proposta que determinou a abertura do presente procedimento concursal, deve ainda o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos: -----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

--- Os métodos de seleção são aplicáveis aos candidatos, 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 candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36, aos quais acresce um método de seleção facultativo, in casu a avaliação curricular (AC) 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 candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos 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. -----

a) Os métodos de seleção previstos a aplicar à generalidade dos candidatos, 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 candidato(a) dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o conhecimento da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional / competências previamente definidas e constantes 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). -----

A Prova incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, sendo permitida a consulta apenas da legislação abaixo de suporte indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões: -----

Parte geral (permitida a consulta da legislação): -----

- . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual -----
- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual; -----
- . Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro -----
- . Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) – Lei 58/2019 de 8 de agosto, na sua redação atual; -----

Parte específica (permitida a consulta da legislação): -----

- . Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho - Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço;

Parte específica (não é permitida a consulta da documentação): -----

- . Estratégia Nacional de Territórios Inteligentes;
- . Configuração e instalação de postos de trabalho e periféricos;
- . Montagem/Instalação e deteção de avarias;
- . Instalação e configuração de redes (passivos e ativos de rede – switchs, aps, routers, firewall);
- . Sistemas de comunicação;
- . Salvaguarda de dados;
- . Configuração, Instalação e manutenção de software
- . Manutenção de bases de dados em Microsoft SQL, informix, postgres, mariadb
- . Virtualização de infraestrutura.

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 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 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 previstos a aplicar aos candidatos 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 pós-Bolonha sem mestrado integrado – 16 valores; -----
- Licenciatura exigida - pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado – 18 valores; -----
- Mestrado em Informática (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 19 valores; -----
- Doutoramento em Informática - 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. Caso no certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á como formação de duração indeterminável. Caso seja apresentado certificado de formação ao abrigo do Sistema Europeu de Transferência e

Acumulação de Créditos (ECTS) considerar-se-á que um crédito ECTS equivale a vinte e oito (28) horas. -----

--- 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:

- Com duração até 10 horas – 11 valores; -----
- Com duração até 25 horas – 12 valores; -----
- Com duração até 50 horas – 13 valores; -----
- Com duração até 75 horas – 14 valores; -----
- Com duração até 100 horas – 16 valores; -----
- Com duração até 150 horas – 18 valores; -----
- Com duração superior a 160 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, essencialmente na vertente relacionada com sistemas informáticos dos municípios e/ou experiência no sector público, nos seguintes termos: -----

• Com experiência profissional inadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com funções públicas - 5 valores -----

• Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com funções públicas – até 7 anos -- 10 valores. -----

• Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com funções públicas – superior a 7 anos -- 14 valores. -----

• Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com sistemas informáticos dos municípios por período até 4 anos – 16 valores. -----

• Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com sistemas informáticos dos municípios até 7 anos – 18 valores. -----

• Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com sistemas informáticos dos municípios por período superior a 7 anos – 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 às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

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

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

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

. Desempenho Relevante ou Muito Bom: 16 valores; -----

. Desempenho Excelente: 20 valores. -----

--- Ao/À candidato/a que não possua avaliação de desempenho no período a considerar por facto que lhe seja imputável, será atribuído 10 valores. -----

--- Ao/À candidato/a que não tenha avaliação de desempenho no período por facto que não lhe seja imputável, será considerada a seguinte fórmula: $AC [(HA \times 35\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 50\%)]$. -----

--- A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC [(HA \times 30\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$, 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/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 60%.

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	CTF
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Orientação para o serviço público	Análise crítica e resolução de problemas	Organização, planeamento e gestão de projetos
	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 (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)** -----

--- 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 - **Organização, planeamento e gestão de projectos (CTF3),** selecionada pelo júri: 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 das atividades, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

--- 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: $\text{Competência} = (\text{comportamento 1} + \text{comportamento 2} + \text{comportamento 3}) / 3$. -----

--- 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: $\text{EAC} = (\text{CTN1} + \text{CTN2} + \text{CTF1} + \text{CTF2} + \text{CTF3})/5$.

--- 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 40%. -----

----- **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; -----

--- Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comporem 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) -----

a) - À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (70\% \cdot PC) + (30\% \cdot AC)$ (se este for aplicado como método de avaliação complementar), em que CF: Classificação Final; PC: Prova de Conhecimentos e AC: Avaliação Curricular. -----

b) - Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (60\% \cdot AC) + (40\% \cdot EAC)$, em que CF: Classificação Final; AC: Avaliação Curricular e 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 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 e decrescente: -----

1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método; -----

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

4.º) Se aplicando os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos/as candidatos/as, será efetuado sorteio entre os/as mesmos/as, em data a agendar notificada aos candidatos/as empatados/as com cinco dias de antecedência.

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

--- Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível 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. -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas dezasseis horas e cinquenta minutos, foi pelo 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

ROSYLENO
TEIXEIRA
MENDES

Assinado de forma digital
por ROSYLENO TEIXEIRA
MENDES
Dados: 2025.04.09
17:10:16 +01'00'

CAROLIN
A SIMÕES
BATEL

Assinado de
forma digital por
CAROLINA
SIMÕES BATEL
Dados: 2025.04.09
17:35:17 +01'00'