

Ata n.º 1**Definição de critérios****Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a tempo indeterminado, na carreira/categoria de técnico superior em Direito, para o Departamento de Polícia Municipal**

Aos sete dias do mês de abril 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, Pedro Miguel Mateus Guerreiro Grilo Pinheiro, Chefe da Divisão Jurídica, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Sara Patrícia Carvalho Azinhais Raminhos, Chefe do Serviço de Recursos Humanos, ambos vogais efetivos, 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 Departamento da Polícia Municipal, 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 na área do Direito.-----

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: -----

- Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, de funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão na área jurídica, designadamente: -----

- As competências da Polícia Municipal no que concerne à organização de processo de contraordenação de âmbito geral e rodoviários, conforme Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal, n.º 1360/2023 e Lei 19/2004, de 20 de maio;-----

- Instruir os processos de contraordenação no âmbito das competências do Departamento da Polícia Municipal conforme regulamento n.º 1360/2023, nomeadamente, contraordenações gerias e de trânsito, em todas as fases; -----

- Elaborar pareceres e informações técnicas diversas no âmbito dos processos de contraordenação, fiscalização e de reposição da legalidade; -----

- Analisar e acompanhar os processos administrativos e/ou judiciais relacionados com a área de competências do Departamento de Polícia Municipal; -----

- Apoiar, elaborar e alterar os regulamentos relacionados com as competências do Departamento de Polícia Municipal;-----

- Assegurar a inquirição de arguidos e testemunhas; -----

- Assegurar a receção, registo e análise de exposições no âmbito de audiência dos interessados, contestações, recurso hierárquicos e impugnações judiciais; -----

- Analisar as contestações e exposições apresentadas nos processos de competência do Departamento de Polícia Municipal; -----

- Elaborar relatórios com proposta de decisão. -----

- Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica e departamento a que seja afeto/a e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público. -----

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do artigo 81.º da LTFP, não prejudica a atribuição ao/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. -----

----- REQUISITOS -----

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) e alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de licenciatura em Direito. -----

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 artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as admitidos/as seja igual ou superior a 20, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação (referente ao 1.º método), respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação de futuras necessidades. Caso

termine a reserva de recrutamento e o procedimento ainda esteja válido, os/as candidatos/as em espera realizarão os métodos seguintes. -----

Os métodos de seleção são aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º

da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatório pela ordem enunciada: -----

a) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos/as candidatos/as, nos termos do n.º 1 do citado artigo 36.º. -----

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 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); -----

c) Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 17.º 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: -----

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto 10 de abril de 1976, na sua versão atualizada;-----
- Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo DL 433/92, de 27 de outubro, na sua versão atualizada; -----
- Regime Jurídico das Atividades Económicas, aprovado pelo DL 9/21, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada;-----
- Lei Quadro das Contraordenações Ambientais, aprovado pela Lei 50/06, de 29 de agosto, na sua versão atualizada; -----
- Código da Estrada, aprovado pelo DL 114/94, de 3 de maio, na sua versão atualizada;-----
- Código Penal, aprovado pelo DL 48/95, de 15 março, na sua versão atualizada;-----
- Código Processo Penal, aprovado pelo DI 78/87, de 17 de fevereiro, 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, sendo exigido licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura exigida (Direito) pós-Bolonha sem mestrado integrado – 15 valores;-----

- Licenciatura exigida - pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado – 17 valores; -----

- Mestrado em Direito (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----

- Doutoramento em Direito - 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 da função, avaliando-se 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 5 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: -----

- Sem ações de formação – 10 valores -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 10 + 0,5 valor por cada ação; -----
- Ações de formação com duração superior a 30 horas e inferior a 60 – 10 + 1 valor por cada ação; ---
- Ações de formação com duração igual ou superior a 60 horas e até 119 horas – 10 + 1,5 valores por cada ação; -----
- Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas – 10 + 2 valores por cada 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 ao qual 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: de 1 a 1,999 -08 valores; -----
- . Desempenho Regular: de 2 a 3,499 - 12 valores; -----
- . Desempenho Bom: de 3,50 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: -----

$$\text{-----AC [(HAX15%)+(FPX30%)+(EPX45%)+(ADX10%)]-----}$$

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, de 27 de set e n.º 214/2024 de 20 de set. Considerará as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria.

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. -----

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:

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.** -----

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 compoem 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/às 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):

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. -----

ISABEL DE
MORAIS RIBEIRO
DA SILVA LOBO
Assinado de forma digital por
ISABEL DE MORAIS RIBEIRO
DA SILVA LOBO
Dados: 2025.04.07 15:14:48
+01'00'

O JÚRI
PEDRO MIGUEL
MATEUS GUERREIRO
GRILLO PINHEIRO
Assinado de forma digital por
PEDRO MIGUEL MATEUS
GUERREIRO GRILLO PINHEIRO
Dados: 2025.04.07 15:18:01
+01'00'

SARA PATRÍCIA
CARVALHO AZINHAIS
RAMINHOS
Assinado de forma digital por
SARA PATRÍCIA CARVALHO
AZINHAIS RAMINHOS
Dados: 2025.04.08 09:55:01
+01'00'