
Ata n.º 1
Definição de critérios

Abertura de procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores/as, para futura ocupação de posto(s) de trabalho, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para a Divisão de Manutenção

Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dezoito de fevereiro do mesmo ano, constituído por Nísio Calvino, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Manutenção, na qualidade de Presidente do júri, Valter Lourenço, Chefe da Divisão de Manutenção, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos, e Ana Rosário Brito Conceição, Assistente Técnica afeta à Secção de Recursos Humanos, na qualidade de vogal efetiva, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, conforme métodos de seleção a utilizar no presente procedimento e perfil profissional/competências já definidos, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, 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, 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: -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal e plano anual de recrutamento vigente.-----

----- **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/s posto/s 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 Manutenção, 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, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional na categoria de assistente operacional. -----

A sua caracterização específica resulta da conjugação do mapa de pessoal do Município com as competências atribuídas no Regulamento da Estrutura Mista do Município, bem como no Regulamento das Subunidades Orgânicas, publicados no DRE e disponíveis 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: -----

- . Realizar funções de natureza executiva de carácter manual e mecânico de apoio à Divisão de Manutenção;-----
- . Executar trabalhos de manutenção e intervenção em edifícios/infraestruturas municipais e espaços públicos da responsabilidade do Município;-----
- . Executar tarefas de apoio à manutenção das áreas de serralharia, carpintaria, pintura, construção civil, eletricidade, eletromecânica, mecânica auto, vias, mobiliário urbano, entre outras;-----
- . Executar tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, considerando as diversas atribuições e competências do Serviço;-----
- . Assumir a responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- . Zelar pelo cumprimento das normas estabelecidas para o funcionamento das respetivas instalações e pelos bens e equipamentos que lhe estão afetos e prestar informações verbais;-----
- . Comunicar e/ou assegurar a solução de anomalias detetadas e do material necessário para um correto funcionamento dos equipamentos;-----
- . 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, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas,

que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- REQUISITOS -----

Nos termos da alínea a) 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 da escolaridade mínima obrigatória, aferida em função idade. -----

O/a candidato/a deve possuir idoneidade para o exercício das funções em causa; a Escolaridade mínima obrigatória, aferida de acordo com a idade dos/as candidatos/as, ou seja, aos/às nascidos/as até 31/12/1966 - 4ª classe; aos/às nascidos/as após 01/01/1967 até 31/12/1980 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e, aos/às nascidos/as após 01/01/1981 até 31/12/1995 - 9º ano de escolaridade; os/as nascidos/as entre 01/01/1996 até 31/08/1997 estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos, enquadrado na lei 85/2009; os/as nascidos/as a partir de 01/09/1997, o 12º ano de escolaridade. -----

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

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as aprovados/as admitidos/as no procedimento seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as aprovados/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, diligenciando audiência dos interessados. -----

Caso termine a reserva de recrutamento e o procedimento ainda esteja válido, os/as candidatos/as em espera realizarão o/s método/s seguinte/s, sendo constituída nova lista de ordenação final. -----

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 candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36. O júri não define método facultativo;-----

- B) Avaliação Curricular (AC - b1) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC - b2) para o/a candidato/a que esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência

ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afaste por escrito a aplicação destes métodos e opte pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. Aos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo: a prova de conhecimentos (PC) termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria. -----

A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as, conforme **art.º 36 n.ºs 1 e 3** da LTFP, serão 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 o perfil profissional e competências previamente definidos e constante da presente ata. -----

A prova, unicamente de **natureza prática**, será valorada na escala de **0 a 20** valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora (1h:00min). A PC traduzir-se-á na realização de tarefas práticas onde serão ponderadas as competências técnicas exigidas a cada candidato(a) para o exercício da função e sua ponderação, de acordo com os parâmetros definidos na tabela em anexo 1, sendo valorada através da soma da valoração individual de todas as competências expressas na citada tabela em anexo, da seguinte forma: -----

$$PC = (IMFASDM*0,25) + (MEEP*0,25) + (PTMV*0,25) + (MEEI*0,25) . -----$$

Cada um dos pontos é valorado de 0 a 20 valores, com a ponderação constante da fórmula supra.-----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **100%**.-----

Na realização prática da PC deve ser garantido o anonimato do/a candidato/a para efeitos de aplicação da mesma e sua avaliação. -----

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 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. -----

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. -----

A Avaliação Psicológica deve ser realizada de forma presencial. -----

a3) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

B) Os métodos de seleção 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, como seja habilitação académica ou nível de qualificação (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e Avaliação de desempenho (AD). Serão 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 **escolaridade obrigatória** aferida em função da data de nascimento, a valorizar da forma seguinte:-----

- Habilitação exigida – 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida - 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. 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 duração inferior a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências, ações de sensibilização e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o

posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação; -----

. Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor 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 a concurso. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, emitido 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 adequada e relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----

. Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - aos 12 valores acresce 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): ponderar-se-á a avaliação de desempenho do último ano em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados e de acordo com as valorações do SIADAP: -----

. Desempenho Inadequado: de 1 a 1,999 - 08 valores; -----

. Desempenho Regular: de 2 a 3,499 - 12 valores; -----

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

. Desempenho Muito Bom: superior a 4,000 - 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. -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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: -----

$AC = [(HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$, 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 candidatos 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 40%.-----

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
Assistente Operacional	Orientação para o serviço público	Iniciativa	Inteligência emocional
	Orientação para resultados	Orientação para a segurança	

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 ao Referencial de Competências da 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 - Iniciativa (CTF1): 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. -----

2 - Orientação para a segurança (CTF2): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

3 - Inteligência Emocional (CTF3), selecionada pelo júri: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

A aplicação do método EAC 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 0: Insuficiente; -----
- Nível 1: Reduzido; -----
- Nível 2: Suficiente; -----
- Nível 3: Bom; -----
- Nível 4: Elevado. -----

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.-----

As Entrevistas de Avaliação de Competências devem ser realizadas de forma presencial.-----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%. -----

b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC) realizada nos termos do ponto a1), que conta para a avaliação final em **30%**. -----

----- **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 mesmos/as da fórmula correspondente consoante tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B): -----

A) À generalidade dos candidatos (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. -----

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

CF= (40%*AC) + (30%*EAC) + (30%*PC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC: Prova de Conhecimentos (enquanto método facultativo). -----

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 quem se encontre 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 quem se encontre noutra situação configurada na lei como preferencial. -----

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 na Prova de Conhecimentos (PC);-----
- 2.º) Subsistindo o empate, o desempate será feito da seguinte forma sequencial, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova de conhecimentos (PC), de forma sequencial: -----
 - 1a: item 2 - MEEP (ver anexo 1); -----
 - 1b: item 4 - MEEI (ver anexo 1); -----
 - 1c: item 3 - PTMV (ver anexo 1); -----
 - 1d: item 1 - IMFADM (ver anexo 1);-----
- 3.º) Se aplicados os pontos anteriores não for possível desempatar alguns candidatos/as, será efetuado sorteio entre os que se encontrarem nessa situação, em data a agendar notificada aos candidatos/as empatados/as com cinco dias de antecedência. -----

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

A apresentação de cada candidatura será 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. -----

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento. -----

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

E não havendo mais nada a tratar, pelas catorze horas, 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. -----

Assinado por: **Nísio Pedro Pedada Calvino**
Num. de Identificação: 11022972
Data: 2026.02.26 15:35:15+00'00'

O Júri

Assinado por: **Válter Horta
Lourenço**
Num. de Identificação: 12918653
Data: 2026.02.26 16:55:10+00'00'

ANA DO
ROSÁRIO BRITO
DA CONCEIÇÃO

Assinado de forma digital
por ANA DO ROSÁRIO
BRITO DA CONCEIÇÃO
Dados: 2026.02.26
16:44:35 Z

Anexo 1

	Competência	Compreensão	Qualidade	Celeridade	Conhecimentos	Segurança	Total
1	Identificação do Material e Ferramentas de Apoio à Divisão de Manutenção (IMFADM)		Não se Aplica				
2	Montagem de Equipamentos em Espaço Público (MEEP)						
3	Preparação de Trabalhos de Manutenção na Via (PTMV)						
4	Manutenção de Equipamentos Existentes nas Infraestruturas (MEEI)						