

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para futura ocupação de posto(s) de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, da carreira/categoria de técnico superior – com licenciatura em Engenharia nas áreas da Engenharia Civil, Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrónica.

Aos dezasseis dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, designado por deliberação camarária de dezoito de fevereiro de dois mil e vinte e seis, 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 Maria Margarida Carvalho, Chefe do Serviço de Recursos Humanos, na qualidade de vogal suplente, a fim de conjuntamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação atual, e art.ºs 3, 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, 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; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção;----
- Fixar a forma de classificação final e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar critérios de desempate, se necessários. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO-----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades futuras do Município nos termos do n.º 1 do art.º 5 da Portaria n.º 233/2022, que permite a abertura de procedimento destinado à constituição de reservas, caso em que a autorização e respetiva abertura não implica a existência de posto(s) de trabalho no mapa de pessoal, a obrigatoriedade de o(s) ocupar, nem a previsão da respetiva despesa em orçamento, bastando que, quando houver efetiva contratação de trabalhador/a, o posto de trabalho esteja criado no mapa de pessoal na altura vigente e a despesa inerente orçamentada.-----

A necessidade nesta área é para eventual e futura ocupação de posto(s) de forma permanente e, aquando da contratação, será conforme mapa de pessoal então vigente.-----

A caracterização de eventual e futuro posto(s) de trabalho a ocupar e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura, 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 resultará 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 respeite à unidade orgânica a que será afeto/a, cabendo nomeadamente o exercício das funções a seguir identificadas: -----

- . Planeamento e acompanhamento da manutenção preventiva, corretiva e preditiva de edifícios, equipamentos e infraestruturas municipais;-----
- . Avaliação do estado de conservação e funcionamento do património municipal, com identificação de necessidades de intervenção;-----
- . Elaboração de projetos no âmbito da manutenção e reabilitação;-----
- . Elaboração de planos de manutenção, relatórios técnicos, pareceres e informações;-----
- . Acompanhamento técnico de trabalhos de manutenção executados por entidades externas ou por administração direta;-----
- . Acompanhamento técnico de contratos de manutenção e assistência técnica;-----
- . Apoio técnico à preparação de peças procedimentais no âmbito da contratação pública relacionada com a manutenção;-----
- . Análise de desempenho, segurança e eficiência dos sistemas técnicos e equipamentos;-----
- . Cumprimento e verificação das normas legais, técnicas, de segurança, saúde e ambiente;-
- . Articulação com outras unidades orgânicas e entidades externas;-----
- . Utilização de sistemas de gestão da manutenção e apoio à melhoria contínua dos serviços;-
- . 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 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 (Lei 35/2014 de 20 de junho) 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, numa das seguintes áreas: Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia Mecatrónica, Engenharia Eletromecânica ou Engenharia Elétrica e Eletrotécnica.-----

No caso de licenciatura em Engenharia, é obrigatória a inscrição como membro efetivo ou estagiário na Ordem dos Engenheiros, aquando do recrutamento do/a candidato/a selecionado/a; -----

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

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as 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 candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por um conjunto de 20 candidatos e depois por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as por ordem decrescente de classificação (referente ao primeiro método), respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

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

Os métodos de seleção são aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- A) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos/as candidatos/as, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36. A estes acresce um método de seleção facultativo, *in casu*, a entrevista de avaliação de competências (EAC) 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/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha 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 estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, *in casu*, a prova de conhecimentos (PC), nos 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 os conhecimentos académicos e profissionais que cada candidato/a dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias/legislação previamente definidos e 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 15 minutos de tolerância. Durante a PC poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões:

. 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; -----

. Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril; -----

. Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;-----

. DL n.º 273/2003, de 29 de Outubro - Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis;-----

. Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; -----

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 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* 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 entrevista de avaliação de competências (EAC) realizado nos termos do ponto b2). A ponderação da EAC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de **30%**. -----

B) Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação

(HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Habilitação exigida (especificamente em Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia Mecatrónica, Engenharia Eletromecânica ou Engenharia Elétrica e Eletrotécnica) – 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 três (3) 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. Sempre que do certificado não conste a duração da formação considerar-se-á que a mesma é de duração indeterminável, sendo de um dia de formação é equivalente a 7 horas e de uma semana equivalente 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 – 10 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, inferior ou igual a 50 horas: 12 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 50 horas e inferior ou igual 75 horas: 14 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 75 horas e inferior ou igual a 100 horas: 16 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 100 horas e inferior ou igual a 125 horas – 18 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 125 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, 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: -----

- até um ano – 11 valores; -----

- experiência superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 11 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último ano, 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, de acordo com a escala: -----

. 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. -----

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: -----

$AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

. Ao/À candidato/a que não tenha avaliação de desempenho no período por facto que não lhe seja imputável, será considerada a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)]$. -----

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 35%**.-----

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
Técnico superior	Orientação para o serviço público	Análise crítica e resolução de problemas	Orientação para a segurança
	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 - Orientação para a segurança (CTF 3), selecionada pelo júri: 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.

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

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

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 **35%**. -----

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 compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- **CLASSIFICAÇÃO e ORDENAÇÃO 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): -----

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

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

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências (enquanto método facultativo). -----

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

 $CF = (35\% * AC) + (35\% * EAC) + (30\% * PC)$, 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. -----

Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria, primeiro os que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do art.º 66 da LTFP ("*o trabalhador contratado a termo que se candidate... a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado*") e em segundo os que se encontrem em outras situações configuradas na lei como preferenciais. -----

No caso de **candidatos/as com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver **candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1.º) Valoração obtida na Prova de Conhecimentos (PC); -----

2.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros - competências - da Entrevista de Avaliação de Competências, se aplicada ao candidato/a, de forma sequencial: -----

2.1: Orientação para o Serviço Público; -----

2.2: Orientação para a colaboração; -----

2.3: Análise crítica e resolução de problemas; -----

2.4: Gestão do conhecimento; -----

2.5: Orientação para a segurança; -----

3.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/às interessados/as (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. -----

E, não havendo mais nada a tratar, pelas doze horas, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

Assinado por: **Nísio Pedro Pedada Calvino**
Num. de Identificação: 11022972
Data: 2026.03.16 16:59:55+00'00'

O Júri

Assinado por: **Válter Horta Lourenço**
Num. de Identificação: 12918653
Data: 2026.03.16 17:03:04+00'00'

Assinado por: **Maria Margarida Melo de Carvalho**
Num. de Identificação: 07032472
Data: 2026.03.16 16:54:38+00'00'

