

## Ata n.º 1

### Definição de critérios

**Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) trabalhador/a, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para a Secção de Educação**

--- Aos dezoito dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de treze de novembro de dois mil e vinte e quatro, constituído por Inês Neves, chefe da divisão de educação, na qualidade de Presidente do júri, Filomena Arraes, coordenadora técnica da secção de recursos humanos na qualidade de vogal efetiva e Ana Sousa, coordenadora técnica da secção de educação, 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 unidade orgânica referida em epígrafe, 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

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

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: -----

- . Limpeza e higienização, arrumação, conservação e boa utilização de todos os recintos escolares;
- . Animação e vigilância de recreios; -----
- . Tarefas de apoio à comunidade educativa; -----
- . Prestação de apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência; -----
- . Acompanhamento de crianças nas atividades educativas e lúdicas, vigilância e prestação de assistência em sala de aula e demais espaços escolares, nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo; -----
- . Acompanhamento das crianças portadoras de deficiência nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando ambiente adequado e controlando essas atividades, vigiar estas crianças durante a sua permanência na escola, nos momentos das refeições no âmbito da atividade letiva;
- . 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, 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, não 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 seguinte aplicado apenas a parte dos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 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 Prática (PCP), 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, aos quais 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 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. -----

----- A) (Métodos de seleção - n.º 1 do art.º 36 da LTFP) -----

--- 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 Prática**, na vertente prática (PCP), visa avaliar as competências técnicas e operacionais essenciais às funções. Serão simulados cenários reais, em ambiente escolar, nos quais os candidatos devem demonstrar, na prática, os seus conhecimentos e procedimentos. -----

--- Para efeitos de valoração final a **Prova de Conhecimentos Prática tem a ponderação 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 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

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

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.

--- 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) - 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	Comunicação
	Orientação para os 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 - Comunicação (CTF3): Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----

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

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

----- B) (Métodos de seleção do n.º 2 e 3 do art.º 36 da LTFP) -----

--- 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: -----

**a1) - 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: -----

**a.1.1 - Habilitação Académica (HA):** pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: **escolaridade obrigatória** aferida em função da data de nascimento, a valorizar da forma seguinte:-----

- Habilitação exigida – 18 valores; -----
- Habilitação superior à exigida - 20 valores. -----

**a.1.2 - Formação Profissional (FP):** tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação frequentadas nos últimos cinco (5) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Não será considerada a participação em seminários, conferências, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

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

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, será atribuída a seguinte valoração: -----

- Ações de duração até 10h; -----
- Ações de duração entre 11 horas e 30 horas - 14 valores;-----
- Ações de duração entre 31 horas e 60 horas - 16 valores;-----
- Ações de duração entre 61 horas e 120 horas - 18 valores;-----
- Ações de duração superior a 121 horas - 20 valores.-----

**a.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; -----

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

---

. 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). -----

. Tratando-se do exercício de funções em autarquias locais acresce 1 valor. -----

**a.1.4 - Avaliação de desempenho (AD):** ponderar-se-á a avaliação de desempenho do último biénio 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 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:  $AC [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)]$ . -----

--- 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: -----

$AC [(HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$ , em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho. -----

. 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:  $AC [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)]$ .

--- 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 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

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

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	Comunicação
	Orientação para os 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 - **Comunicação (CTF3):** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

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

--- 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 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”, na avaliação psicológica. -----

--- 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

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

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

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

CF: Classificação Final; -----

PCP: Prova de Conhecimentos Prática; -----

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

AP: Avaliação Psicológica (apto =1, não apto=0). -----

B) Aos 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 quem se encontre em situação prevista 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: -----

1º) Valoração obtida no parâmetro Experiência Profissional (EP); -----

2º) Se subsistir o empate, a valoração obtida na Prova de Conhecimentos Prática; -----

3º) Subsistindo o empate, a valoração obtida na Formação Profissional; -----

4º) Subsistindo o empate, em função do grau superior mais elevado entre os/as candidatos/as empatados e se ainda subsistir desempata o que tiver a nota de curso mais elevada; -----

*Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado*

5º) Se ainda assim não for possível desempatar, desempata o/a candidato/a que tiver a habilitação académica mais elevada;-----

6º) Se aplicados os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos/as candidatos/as, será efetuado sorteio 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. -----

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

O Júri

**INÊS DA LUZ  
ARROJA  
NEVES** Assinado de forma digital por INÊS DA LUZ ARROJA NEVES  
Dados: 2026.03.20 16:11:00 Z

**FILOMENA DOS  
SANTOS DO  
ROSÁRIO  
ARRAES** Assinado de forma digital por FILOMENA DOS SANTOS DO ROSÁRIO ARRAES  
Dados: 2026.03.20 16:18:42 Z

**ANA LUÍSA  
RAMOS DE  
SOUSA** Assinado de forma digital por ANA LUÍSA RAMOS DE SOUSA  
Dados: 2026.03.20 16:12:36 Z