

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas na carreira/categoria de Técnico Superior, com licenciatura na área de Sistema de Informação Geográfica - SIG, para a Divisão de Informática

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de onze de junho de dois mil e vinte e seis, constituído por José Carlos Caria Pescada, Chefe da Divisão de Informática, na qualidade de presidente do júri, Bruno Pita Fernandes, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, afeto à Divisão de Informática, na qualidade de vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Maria Margarida Melo de Carvalho, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, na qualidade de vogal efetiva, 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;

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

- 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, 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 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:

- Colaborar na disponibilização de dados para o desenvolvimento do Sistema de Informação Geográfica do Município na área do respetivo gabinete/unidade orgânica;
- Desenvolver e manter o Sistema Municipal de Informação Geográfica, exercendo a função de coordenação da produção de informação digital georreferenciada, promovendo a formação nos domínios da cartografia digital e na utilização de informação geográfica;
- Propor os requisitos formais e técnicos a que deverão obedecer os projetos particulares de loteamento de forma a poderem ser incorporados no SIG;

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

- Obter, exclusivamente para o Município, a cartografia e respetiva atualização, a execução, interna ou externa, de levantamentos topográficos e a gestão do SIG;
- Incorporar no SIG todos os planos, estudos e projetos municipais nos domínios do ordenamento do território e urbanismo, das infraestruturas e dos equipamentos, bem como as intenções de intervenção territorial dos diversos serviços para apoio às deliberações e decisão e à gestão municipal;
- Manter atualizado os diferentes cadastros que são parte integrante do SIG;
- Promover e disponibilizar as ferramentas adequadas para a exploração do sistema de informação geográfica, desenvolvendo-as em articulação com os diversos serviços;

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

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

----- REQUISITOS -----

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), área Ciências da Terra código 0532, sendo titular de licenciatura, ou grau superior, na seguinte área: Sistema de Informação Geográfica – SIG.

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

O/a candidato/a deve reunir os requisitos referidos à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

O/a candidato/a terá de cumprir os requisitos gerais previstos nos artigos 17.º e 18º da LGTFP.

----- **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 20, 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 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 (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 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 anteriormente referidos, 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)** -----

Todos os métodos de seleção devem ser realizados de forma presencial.

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 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 e/ou prática 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.

A PC integra uma parte geral e uma parte específica e durante a sua realização 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;
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual;

Parte específica:

- . Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, que procede à revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE);
- . Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, na sua redação atual, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional;
- . Regulamento nº 142/2016, de 9 de fevereiro, que estabelece as normas e especificações técnicas da cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática;
- . Normas e especificações técnicas para a cartografia topográfica vetorial e de imagem da Direção Geral do Território (DGT);
- . Decreto-Lei n.º 80/2015, que aprova o novo Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT);

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 **65%**

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.

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.

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 **35%**.

----- 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:

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: licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte:

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura exigida - pós-Bolonha sem mestrado integrado	14 valores
Licenciatura exigida - pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado	15 valores
Mestrado na área exigida (excluindo licenciatura com mestrado integrado)	16 valores

Doutoramento na área 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 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.

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 - aos 10 valores acresce a seguinte pontuação por cada ação relevante e válida:
 - Ação de duração indeterminável e/ou até 7h - 0,1 valor por ação;
 - Ações de duração entre 8 horas e 14 horas: 0,2 valores por ação;
 - Ação de duração entre 15 a 25 horas: 0,3 valores por ação;
 - Ação de duração entre 26 e 50 horas: 0,5 valores por ação;
 - Ação de duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 1 valor por ação;
 - Ação de duração igual ou superior a 100 horas – 1,5 valor por 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, efetiva de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, 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:

Experiência profissional	Valoração
Até 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano até 4 anos	12 valores
Experiência > a 4 anos até 7 anos	13 valores
Experiência > a 7 anos até 10 anos	17 valores

Serão adicionados, até ao máximo de 3 valores, para os/as candidatos/as com experiência profissional na área, que comprovem, através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, ser detentores dos seguintes requisitos:

- Conhecimentos em publicação e consumo de serviços geográficos web, designadamente WMS, WFS, WMTS e outros serviços compatíveis com standards OGC – 1 valor
- Conhecimentos sólidos de software SIG, bases de dados, cartografia, fotogrametria e publicação web geográfica, nomeadamente QGIS, ArcGIS/ArcGIS Online, PostgreSQL/PostGIS, GeoServer, QGIS Server, Lizmap, GeoNetwork, GDAL/OGR, AutoCAD, Pix4D, Agisoft Metashape – 1 valor
- Processamento e publicação de dados vetoriais e raster, incluindo ortofotomapas, cartografia base, modelos digitais de terreno/superfície, dados LiDAR, dados fotogramétricos e dados de ocupação/uso do solo - 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, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala:

- . Desempenho Inadequado: de 1 a 1,999 - 08 valores;
- . Desempenho Adequado até 3,499 /Regular: 10 valores;
- . Desempenho adequado de 3,5 a 3,99 / Bom - 12 valores;
- . Desempenho Relevante ou Muito Bom: 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:

$AC [(HA+FP+EP+AD)/4]$, 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.

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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 30%.

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	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 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.

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 70%.

----- 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 candidatos/as aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B):

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

CF= (65%*PC) + (35%*EAC), em que:

CF: Classificação Final;

PC: Prova de Conhecimentos;

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

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

CF= (30%*AC) + (70%*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 e decrescente:

- 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato/a – A) ou B);
- 2.º) A valoração obtida no método Entrevista de Avaliação de Competências, aferida em função da valoração obtida nas seguintes competências de forma sequencial:
 - Orientação para o serviço público;
 - Orientação para resultados;
 - Análise crítica e resolução de problemas;
 - Gestão do conhecimento;
 - Iniciativa;

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

Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

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, pelas onze 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.

O Júri

JOSÉ CARLOS
CARIA
PESCADA

Assinado de forma
digital por JOSÉ CARLOS
CARIA PESCADA
Dados: 2026.06.29
14:02:32 +01'00'

Assinado por: **Bruno Pita Fernandes**
Num. de Identificação: 11779269
Data: 2026.06.29 14:05:53+01'00'

Assinado por: **Maria Margarida Melo de Carvalho**
Data: 2026.06.29 11:08:49+01'00'

