



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

Assistente Operacional na área de Motorista de Ligeiros para a área da Saúde da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social

Ata n.º 1

Definição dos métodos de seleção

----- Aos dez dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Cabeceiras de Basto, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores, Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe da Divisão de Obras Municipais, Dra. Sílvia Manuela Barroso de Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr. Manuel Henriques de Oliveira, Chefe da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social, na qualidade de membros do júri do procedimento concursal comum para ocupação de um (1) posto de trabalho por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional na área funcional de Motorista de Ligeiros para a área da Saúde da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social.-----

----- A reunião teve por objetivo definir os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento com a seguinte caracterização: Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente, para com a condução de viaturas ligeiras de passageiros; Assegurar a manutenção dos veículos, cuidando da sua limpeza e lubrificação; Comunicar as ocorrências anormais detetadas nas viaturas; Condução das viaturas transportando materiais e recursos humanos afetos à prestação de cuidados de saúde, ou outros. Realização de outros trabalhos similares ou complementares dos descritos, e outras tarefas simples não especificadas que sejam solicitadas. Apoio à área de expediente na distribuição de correspondência, ida aos CTT e outras entidades.-----

----- Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:-----

-----1. Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º e artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção, **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** e ainda como método facultativo, a **Entrevista de avaliação de Competências (EAC)**.-----

a) Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica sem consulta e efetuada em suporte de papel, numa só fase e pode ser composta por questões de escolha múltipla e de

Hele



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

questões diretas, com a duração de 90 minutos, valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as matérias constantes dos seguintes diplomas:-----

----- Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, na sua atual redação; Regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na Administração Pública - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua atual redação.-----

b) Avaliação Psicológica (AP). A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou, através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.-----

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.-----

-----O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula $EAC = (A+B+C+D+E)/5$, em que:-----

-----**A. Realização E Orientação Para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----1. Procura atingir os resultados desejados.-----

-----2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.-----

-----3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----

-----4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.-----

-----**B. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.-----

-----2. Responde com prontidão e com disponibilidade.-----

-----3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.-----

-----4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.-----

-----**C. Organização e Método de Trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.-----

-----1. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----2. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.-----

-----3. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.-----

-----4. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.-----

-----5. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.-----

-----**D. Otimização de Recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.-----

-----Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.-----

-----Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.-----

-----Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.-----

-----**E. Conhecimentos e Experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.-----

-----2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.-----

-----3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.-----

-----Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

-----20 Valores: Nível Excelente - Apresenta todos os comportamentos associados à competência.-----

-----15 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência.-----

-----10 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência.-----

-----5 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência.-----

-----0 Valores: Nível Insuficiente - Não apresenta comportamentos associados à competência.-----

-----Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório.-----

-----A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)-----

-----Em que:-----

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos-----

-----AP – Avaliação Psicológica-----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências-----

-----2. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:-----

-----Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção utilizar são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, e ainda como método facultativo a **Avaliação Psicológica (AP)**, conforme disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

a) **Avaliação curricular**, destinada a avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e de formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 anos, integrando os seguintes elementos:-----

----- **HAB – Habilitação académica**: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

----- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

----- **FP - Formação profissional**: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

----- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----

----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;-----

----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;-----

----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;-----

----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;-----

----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.-----

----- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:-----

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias.....	1
3,4 dias.....	2
5 dias.....	3
>5 dias.....	4

----- Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

----- **EP - Experiência Profissional** será ponderada da seguinte forma:-----

----- Menos de um ano – 8 valores;-----

----- Entre um e dois anos – 10 valores;-----

----- Entre três e quatro anos – 12 valores;-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

----- Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

----- Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

----- Entre nove e dez anos – 18 valores;-----

----- Mais de dez anos – 20 valores;-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.-----

-----Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.-----

----- AD - Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

-----4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores.-----

-----4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores.-----

-----2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores;-----

-----1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.-----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

----- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

----- $AC = HAB(15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$ -----

----- Em que:-----

----- AC – Avaliação Curricular-----

----- HAB – Habilitação Académica-----

----- FP – Formação Profissional-----

----- EP – Experiência Profissional-----

----- AD – Avaliação de Desempenho-----

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.-----

-----O método de seleção será valorado de acordo com a formula $EAC = (A+B+C+D+E)/5$, em que:-----

-----**A. Realização E Orientação Para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----1. Procura atingir os resultados desejados.-----

-----2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.-----

-----3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----

-----4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.-----

-----**B. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.-----

-----2. Responde com prontidão e com disponibilidade.-----

-----3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.-----

-----4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.-----

-----**C. Organização e Método de Trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.-----

-----1. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----2. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.-----

-----3. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.-----

-----4. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.-----

-----5. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.-----

-----**D. Otimização de Recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.-----

-----Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.-----

-----Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.-----

-----Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----**E. Conhecimentos e Experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

-----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

-----1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.-----

-----2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.-----

-----3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.-----

-----4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.-----

-----Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

-----20 Valores: Nível Excelente - Apresenta todos os comportamentos associados à competência.-----

-----15 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência.-----

-----10 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência.-----

-----5 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência.-----

-----0 Valores: Nível Insuficiente - Não apresenta comportamentos associados à competência.-----

c) Avaliação Psicológica (AP). A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou, através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.-----

-----Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório.-----

-----A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

----- **OF= AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)**-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

- Em que: -----
- OF – Ordenação Final -----
- AC – Avaliação Curricular -----
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----
- AP – Avaliação Psicológica -----
- O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.-----
- 3. Atas do Júri – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada sua página eletrónica (no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>).-----
- 4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aproveitamento em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----
- 5. Notificações e formas de publicitação – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e divulgada sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----
- 5.1. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.-----
- 6. A lista de ordenação final após homologação é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>.-----
- 7. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato com habilitação superior.-----



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

-----8. Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.-----

-----9. As falsas declarações prestadas pelos candidatos, no requerimento, serão punidas nos termos da lei penal, assistindo ao júri do procedimento concursal, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos constantes da candidatura.-----

----- Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrados os respetivos trabalhos dos quais se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os seus membros.-----

O Júri,

(Luís Cabral de Almeida Summavielle, Eng.º)

(Sílvia Manuela Barroso de Oliveira, Dra.)

(Manuel Henriques de Oliveira, Dr.)