



43.
JF
A

ATA N.º 1

Definição dos Critérios de Seleção, Ponderações e Grelha de Classificação Final

Aos nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, no salão nobre, do edifício Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dezoito postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, deliberado em reunião do órgão executivo de 20 de agosto de 2026 e autorizado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal de Mourão, , conforme previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2026, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

- Presidente: Vera Cristina Marques Bailote, Chefe do Departamento de Gestão Municipal;
- 1.º Vogal: Rafael Tavares Antunes, Técnico Superior, Serviço de Apoio Jurídico;
- 2.º Vogal: João Luís Boino Anania, Técnico Superior, Chefe da Unidade de Obras e Empreitadas Municipais.

A reunião foi secretariada pelo 1.º Vogal, Rafael Tavares Antunes, designado para o efeito por unanimidade.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização:

“Para além das funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe ainda desempenhar as seguintes funções:

- a) Executa, essencialmente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

B.
Jo
A

- b) Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.
- c) É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
- d) Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos.
- e) Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município.
- f) Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado.
- g) preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros.
- h) Exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhes forem cometidas por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior, no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.”

I – Requisitos de Admissão

- Requisitos gerais: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os trabalhadores que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

- Requisitos específicos: Os exigíveis para as funções e definidos no Mapa de Pessoal para os referidos Postos de Trabalho, designadamente, nos termos do artigo 34.º, n.º 1 da LTFP, escolaridade obrigatória de acordo com a idade dos candidatos:

- 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966;
- 6.º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980;



B.
João

9.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981;

12.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995.

A escolaridade mínima obrigatória, excecionalmente, e a coberto do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP e da alínea j), do n.º 3 do artigo 11.0, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pode ser substituída por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação nos seguintes termos:

- 500 horas de formação profissional na área da função (sem limite temporal);
- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos devidamente comprovada na mesma área.

II - Métodos de Seleção:

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho - LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, doravante LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

- Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos, não incluídos na opção A.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

B.
fyp
R

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 36 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, e será efetuada da seguinte forma:

- a) Aplicação do 1.º método de seleção num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos;
- b) Aplicação do 2.º método de seleção apenas aos 36 candidatos aprovados e melhor classificados no método imediatamente anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a insatisfação das necessidades de recrutamento, serão convocados para os métodos não realizados conjuntos de 15 candidatos para a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos mesmos para efeito de nova lista de classificação que será igualmente sujeita a homologação.

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 50%;
- Avaliação Curricular – Ponderação de 50%;
- Avaliação Psicológica – Apto ou Não apto
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 50%

a) – Prova de Conhecimentos:

- Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

caracterização dos postos de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

- Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos (gerais e específicos), é de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, composta por um grupo de perguntas, com a duração máxima de 60 minutos, com uma tolerância de 10 minutos, em data e local a comunicar oportunamente e apenas será permitida a consulta à legislação não anotada, não sendo permitida a consulta por meios digitais.

- No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa.

- Durante a prova de conhecimentos não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

- A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas e tem uma ponderação de 50% da nota final.

- Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

- A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso.

- A prova será aplicada num único momento, de forma a garantir a igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora.

- Temas da prova de conhecimentos: A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções de Assistente Operacional do Município de Mourão.

- Bibliografia necessária:

- Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de Abril de 1976);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);



VB.
JP

- SIADAP regime geral (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro);
- Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Mourão, aprovada inicialmente pelo Despacho n.º 12200/2022, de 18 de outubro, na sua versão atualizada (3.ª);
- Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei nº58/2019, de 8 de agosto - Decreto – Lei nº109-E/2021, de 9 de dezembro- Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

(toda a legislação é tida em consideração na sua versão atualizada)

- Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

b) - Avaliação Curricular:

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10$$



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

B.
fno

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Em que:

Habilitação Académica:

Será ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória, grau académico ou equiparação legalmente reconhecida, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

Detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida	20 valores
Candidato com mais de 500 horas de formação profissional na área da função (sem limite temporal) ou experiência profissional igual ou superior a 3 anos devidamente comprovada na mesma área	16 valores

Formação Profissional (FP):

Neste fator pretende avaliar-se 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, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho.

Serão valoradas as ações de formação frequentadas desde 01 de janeiro de 2024 até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas por certificados ou diplomas idóneos que indiquem o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

B.
for
R

Não serão considerados os Seminários, Encontros, Jornadas, Simpósios, Colóquios, Palestras e outros similares que não detenham a classificação de Formação.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

Sem formação	10 Valores
0 a 10 horas	12 Valores
11 a 20 horas	14 Valores
21 a 30 horas	16 Valores
31 a 40 horas	18 Valores
Mais de 41 horas	20 Valores

Experiência Profissional:

Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional diretamente relacionada com o cargo a prover, devendo ser comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, de acordo com a seguinte valoração:

Sem experiência	8 Valores
Inferior a 12 meses	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	12 Valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	14 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos	16 Valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos	18 Valores
Mais de 5 anos	20 Valores

Avaliação de Desempenho:

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período correspondente ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Y3.
for
A

idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

Menor que 2	8 Valores
Igual ou maior a 2 e menor que 2,5	10 Valores
Igual ou maior a 2,5 e menor que 3	12 Valores
Igual ou maior a 3 e menor que 3,5	14 Valores
Igual ou maior a 3,5 e menor que 4	16 Valores
Igual ou maior a 4 e menor que 4,5	18 Valores
Igual ou maior a 4,5	20 Valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ou a algum dos ciclos de avaliação, o Júri determina, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, atribuir a classificação de 16 valores.

b) Avaliação Psicológica (AP):

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 por Técnico(a) credenciado para o efeito, através das menções classificativas de Apto e Não Apto após entrevista individual com cada um dos candidatos aprovados na respetiva fase.

c) Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Terá a duração máxima de 20 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das



B.
JP

classificações obtidas na avaliação das competências, abaixo indicadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (I+II+III+IV) / 4$$

A avaliação dos Comportamentos resultará da média final e aritmética dos membros do Júri.

Competências e Comportamentos:

I. Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

II. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Trabalha com pessoas com diferentes características.
2. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

III. Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.

IV. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

13.
[Handwritten signature and mark]

1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
2. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade;

III – Classificação Final:

Sendo:

CF = Classificação Final;

PC= Prova de conhecimentos

AC = Avaliação Curricular;

AP – Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

- A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

a) - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não tenham optado pelos outros métodos de seleção:

$$CF= AC\ 50\% + EAC\ 50\%$$

b) - Para os restantes candidatos:

$$CF= (PC \times 50\%) + (AP - Apto) + (EAC \times 50\%)$$

CrITÉrios de Desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE 18 (DEZOITO) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

- 1º - O candidato com maior classificação atribuída pelos membros do Júri na competência III. Conhecimentos especializados e experiência tempo de experiência profissional da EAC;
- 2º - O candidato com menor idade.

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

(Vera Cristina Marques Bailote)

(Rafael Tavares Antunes)

(João Luís Boino Anania)