



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA
ENCARREGADO GERAL OPERACIONAL (TRANSPORTES MECÂNICOS)**

ATA N.º 1

Ao décimo oitavo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu na sala de reuniões do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sita no Campo Grande, n.º 27, Bloco E, 11.º piso, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos), constituído pelo Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho), Dr. Nuno Miguel Rodrigues dos Santos, na qualidade de Presidente, pelo Técnico Superior (Engenharia Mecânica), Eng.º João Pereira Brandão, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo, e pelo Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos), Jorge Manuel Remédios Pereira, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I – Identificar os requisitos exigidos para Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos);

Ponto II – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto III – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto IV – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I – REQUISITOS HABILITACIONAL

A categoria de Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos), da carreira geral de Assistente Operacional com o grau 1 de complexidade funcional, depende da titularidade de escolaridade obrigatória, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a alínea c) do n.º 1, o n.º 2 do artigo 88.º e anexo, todos da LTFP.

Ponto II – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho das funções de Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no mapa de pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2024, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 590/AML/2023, de 12 de dezembro de 2023, publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1557, de 21 de dezembro de 2023:

Encarregado Geral Operacional (Transportes Mecânicos) – *“Exerce funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional e de coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de*



Handwritten signature in blue ink

atividade sob sua supervisão, designadamente: tem a seu cargo a previsão, planificação e controlo do movimento diário das viaturas, bem como a informação estatística e controlo das requisições respeitantes ao serviço; coordena as propostas dos encarregados operacionais relativas ao pessoal afeto ao serviço sob sua responsabilidade.”

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Coordenação:** em que se avalia a capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns;
- 2. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia 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;
- 3. Realização e Orientação para Resultados:** em que se avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- 4. Orientação para a Segurança:** em que se avalia a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais;
- 5. Relacionamento Interpessoal:** em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- 6. Organização e Método de Trabalho:** em que se avalia a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- 7. Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Ponto III – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e no uso da faculdade conferida pelo n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que permite a utilização, nos procedimentos concursais restritos a candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, apenas dos métodos de seleção obrigatórios referidos nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP e aplicáveis consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como pelo n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estipula que os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria podem



Handwritten signature in blue ink

ainda ser utilizados como métodos de seleção facultativos, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos Prática;
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos Teórica, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos Prática.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS TEÓRICA (PCT), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

1.1. A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia:

1.1.1 Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador e do Empregador Público; Regime do Tempo de Trabalho dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; Regime dos Tempos de Não Trabalho dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; Regime das Férias dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; Regime das Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; e Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas – Artigos 70.º a 76.º (Direitos, Deveres e Garantias); artigos 102.º a 105.º e artigos 108.º a 121.º (Regime do Tempo de Trabalho); artigos 123.º a 125.º (Regime dos Tempos de Não Trabalho); artigos 126.º a 132.º (Regime das Férias); artigos 133.º a 143.º (Regime das Faltas) e artigos 176.º a 193.º (Regime Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, e n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, n.º 82/2019, de 2 de setembro, e n.º 2/2020, de 31 de março, e pelos Decretos-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, n.º 53/2023, de 5 de julho, n.º 12/2024, de 10 de janeiro e 13/2024, de 10 de janeiro;

1.1.2. Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º



Handwritten signature in blue ink

55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

1.1.3. Portaria n.º 222/2008 de 5 de Março - Redefine o regime de dispensa e isenção de uso de tacógrafos em vários transportes, ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, e revoga a Portaria n.º 1078/92, de 23 de Novembro.

1.1.4. Acondicionamento de Carga nos Transportes Rodoviários - AcondicionamentoCargaTranspRodoviaros.pdf (imt-ip.pt)

1.1.5. Funções, Responsabilidade e Autoridade do Encarregado Operacional e do Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais) – Matriz de Funções Responsabilidade e Autoridade elaborado na Direção Municipal de Higiene Urbana.

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos Teórica, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação em suporte papel, desde que não anotada nem comentada, referida nos pontos 1.1.1. a 1.1.3., bem como a bibliografia em suporte de papel referida nos pontos 1.1.4. e 1.1.5., não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação.

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.3., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos teórica;

1.2.3. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1. a 1.1.3. encontra-se disponível no *site* do Diário da República, em <https://dre.pt>.

1.2.4. A bibliografia indicada nos pontos 1.1.4. e 1.1.5. será disponibilizada, aquando da abertura do presente procedimento concursal, na plataforma de Gestão de Processos de Recrutamento da Câmara Municipal de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos Teórica é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que 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 do desempenho, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

2.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

2.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida 18 valores

2.1.2. Pela detenção de escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida 20 valores



Handwritten signature in blue ink

2.1.3. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

2.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

2.2.1. Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

2.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 90 horas (inclusive)	4 valores
- Superior a 90 horas até 140 horas (inclusive)	5 valores
- Superior a 140 horas até 190 horas (inclusive)	6 valores
- Superior a 190 horas até 240 horas (inclusive)	7 valores
- Superior a 240 horas até 290 horas (inclusive)	8 valores
- Superior a 290 horas até 340 horas (inclusive)	9 valores
- Superior a 340 horas	10 valores

2.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 90 horas (inclusive)	1 valor
- Superior a 90 horas até 140 horas (inclusive)	1,5 valores
- Superior a 140 horas até 190 horas (inclusive)	2 valores
- Superior a 190 horas até 240 horas (inclusive)	2,5 valores
- Superior a 240 horas até 290 horas (inclusive)	3 valores
- Superior a 290 horas até 340 horas (inclusive)	3,5 valores
- Superior a 340 horas	4 valores

2.2.1.3. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 2.2.1.1. e 2.2.1.2., esclarece-se o seguinte:

- Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas grelhas previstas nos pontos 2.2.1.1. e 2.2.1.2.;
- Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;



dm
jms

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

2.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

2.3.1. Experiência profissional como Encarregado Geral Operacional na área de Transportes Mecânicos, do seguinte modo:

2.3.1.1. Até um ano completo8 valores

2.3.1.2. Por cada ano completo a mais1 valor

2.3.2. Por cada ano completo de experiência profissional como Encarregado Operacional na área de Transportes Mecânicos0,8 valores, até ao máximo de 4 valores

2.3.3. Por cada ano completo de experiência profissional como Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional em qualquer outra área de atividade.....0,5 valores, até ao máximo de 2 valores

2.3.4. Por cada ano completo de experiência profissional como Assistente Operacional na área de Transportes Mecânicos0,2 valores, até ao máximo de 2 valores

2.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Nas categorias indicadas nos pontos 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3. e 2.3.4. é contabilizado o tempo de experiência profissional que o candidato detenha em categorias que, na sequência de alteração do regime jurídico das carreiras da função pública, tenham transitado para as previstas nos referidos pontos;

e) Caso o candidato detenha a experiência profissional descrita nos pontos 2.3.2., 2.3.3. e 2.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação do ponto 2.3.1., não podendo ultrapassar os 20 valores.

2.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.



h
7/9

2.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

2.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

2.5. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I. desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

3.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

4. PROVA DE CONHECIMENTOS PRÁTICA (PCP), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, utilizando ferramentas informáticas de processador de texto, de folha de cálculo e utilização de correio eletrónico, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza prática, assume a forma escrita e é efetuada em computador.



Handwritten signature in blue ink

No que respeita aos conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, visa-se designadamente avaliar a utilização correta dos formulários, identificação de factos relevantes, respeitando as regras de gramática e ortografia da língua portuguesa. Relativamente à utilização das ferramentas informáticas de processador de texto, de folha de cálculo e utilização de correio eletrónico, visa-se designadamente avaliar a utilização da formatação correta (exemplo: escolher o tipo de letra e respetivo tamanho; fazer o alinhamento do texto; utilizar negrito, itálico e sublinhado; formatação de parágrafos, introduzir listas de marcas e numeração, etc.), bem como o preenchimento dos campos com informação objetiva e clara.

Aquando da convocatória para realização da Prova de Conhecimentos Prática será prestada informação sobre qual o software a utilizar.

4.1. A Prova de Conhecimentos Prática consiste na execução, com autonomia, de três tarefas, descritas nos pontos seguintes:

4.1.1. A primeira tarefa da Prova de Conhecimentos Prática consiste na elaboração em processador de texto (software que será posteriormente definido pelo Júri), de um texto para controlo das requisições respeitantes ao serviço (exemplo: pedido de transporte/viatura), conforme indicado no enunciado da Prova de Conhecimentos Prática;

4.1.2. A segunda tarefa da Prova de Conhecimentos Prática consiste na criação de uma escala de serviço, para planificação e controlo do movimento diário das viaturas/pessoal afeto ao serviço, em folha de cálculo (software que será posteriormente definido pelo Júri), para os serviços de transportes requeridos num determinado dia, conforme indicado no enunciado da Prova de Conhecimentos Prática;

4.1.3. A terceira tarefa da Prova de Conhecimentos consiste na elaboração de texto como se de um e-mail se tratasse, através de utilização de correio eletrónico (software que será posteriormente definido pelo Júri), de uma participação ao superior hierárquico da descrição de ocorrência(s) (exemplo: anomalia/avaria/acidente), conforme indicado no enunciado da Prova de Conhecimentos Prática.

4.2. Na classificação da Prova de Conhecimentos Prática é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4.3. Duração da Prova de Conhecimentos Prática: 90 minutos.

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente Ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.



5.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,70 MSOA + 0,30 PCP$$

Em que:

OF = Ordenação Final

MSOA = Métodos de Seleção Obrigatórios, que consistem em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário de candidatura), e em Prova de Conhecimentos Teórica para os restantes candidatos.

PCP = Prova de Conhecimentos Prática

Ponto III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação no método de seleção facultativo Prova de Conhecimentos Prática;
- 2.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (transportes mecânicos), devidamente comprovado por documentação idónea, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 3.º - Os candidatos com mais tempo de serviço prestado na função pública em municípios e/ou em freguesias, à data do termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 4.º - Primazia na submissão da candidatura na plataforma de recrutamento do Município de Lisboa – data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O 1.º Vogal Efetivo

João Pereira Brandão

O Presidente do Júri

Nuno Miguel Rodrigues dos Santos

O 2.º Vogal Efetivo

Jorge Manuel Remédios Pereira