



Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida, 3670-250 Vouzela
telef. 232 740 740 | fax. 232 771 513
geral@cm-vouzela.pt

ATA Nº 1

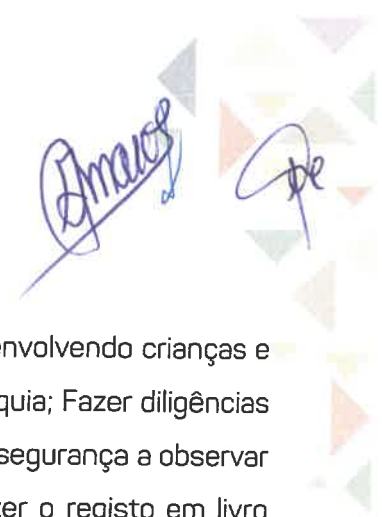
PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA FUNCIONAL DE MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte dias do mês de março de 2026, pelas dezasseis horas, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento referido em título, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 20 de março de 2026, constituído pelos senhores: Paulo Manuel Moreira de Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, na qualidade de Presidente e Bruno Miguel Vieira Portelada, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente e Jorge Augusto Pereira Amaral, Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos), ambos vogais efetivos, todos trabalhadores do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vouzela em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a fim de, no âmbito das competências que lhe são conferidas pelo n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada Portaria), deliberar sobre os seguintes pontos:

- 1 - Perfil do posto de trabalho;
- 2 - Local/Horário de trabalho;
- 3 - Perfil de competências;
- 4 - Forma e meios de formalização da candidatura;
- 5 - Requisitos obrigatórios de admissão;
- 6 - Métodos de seleção aplicáveis;
- 7 - Parâmetros de avaliação e ponderação;
- 8 - Classificação final;
- 9 - Audiência prévia;
- 10 - Outras considerações.

1 - Perfil do posto de trabalho;

1.1 - As funções a desempenhar são as estipuladas no anexo a que alude o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014 e respetivas alterações. Compete-lhe ainda especificamente: Conduzir



veículos pesados, designadamente, de transporte de pessoas/passageiros, envolvendo crianças e idosos, nas múltiplas atividades de desporto e lazer desenvolvidas pela autarquia; Fazer diligências prévias no domínio do estado da viatura e atender com minúcia às regras de segurança a observar no transporte de pessoas; Cuidar da manutenção e limpeza da viatura, fazer o registo em livro próprio da atividade realizada, verificar diariamente o seu estado e comunicar superiormente as anomalias que se registam; Conduzir também, quando o serviço assim o determina, viaturas ligeiras e pesadas.

1.2 - A caracterização das funções acima descritas, não prejudica a atribuição ao trabalhador/a de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o mesmo detenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

1.3 - Destinando-se o procedimento ao recrutamento de trabalhadores/as da carreira/categoria de assistente Operacional (grau 1 de complexidade), o nível habilitacional exigido aos candidatos/as será a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do/a candidato/a:

Nascidos até 31/12/1966- 4 anos de escolaridade;

Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980- 6 anos de escolaridade;

Nascidos a partir de 01/01/1981- 9 anos de escolaridade;

Nascidos a partir de 01/01/1995 - 12 anos de escolaridade;

Não será admitida a substituição do nível habilitacional.

2 - Local/Horário de Trabalho:

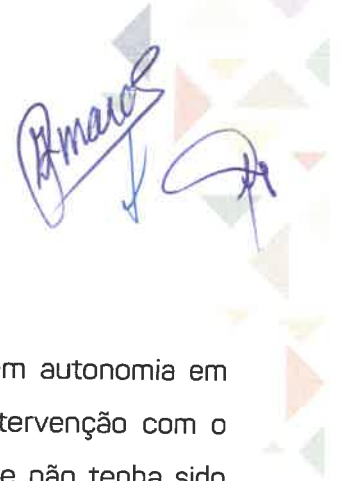
As funções serão exercidas na área do Município de Vouzela.

O horário de trabalho será de 7 horas diárias, num total de 35 horas por semana. Face às tarefas a desempenhar, poderá ser aplicada qualquer uma das modalidades de horário legalmente previstas na lei.

3 - Perfil de Competências:

Os/as candidatos/as deverão obedecer ao seguinte perfil de competências:

Orientação para o serviço público: 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.

Iniciativa: 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.

Orientação para a Segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Inteligência Emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

4 – Forma e meios de formalização da candidatura:

Em conformidade com o princípio da administração eletrónica, bem como da alínea e) do n.º 1 do artigo 37º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a formalização das candidaturas será ser efetuada em formato eletrónico, através do preenchimento do formulário correspondente disponível na plataforma eletrónica de recrutamento do Município em <https://recrutamento.cm-vouzela.pt>.

4.1 - A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com as datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, anexando cópias dos respetivos certificados, sob pena de exclusão do procedimento concursal;
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legível, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

4.2 - Os(as) candidatos(as) possuidores(as) de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento de reconhecimento das habilitações estrangeiras ao Sistema Educativo Português;

4.3 - No caso de o/a candidato/a já deter vínculo de emprego público, deverá ainda



apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

4.4 - Os(as) trabalhadores(as) do Município de Vouzela, não necessitam de apresentar a declaração referida no ponto anterior, devendo, no entanto, referir expressamente na candidatura, que os documentos se encontram arquivados no seu processo individual;

4.5 - Os(as) candidatos(as) com grau de incapacidade reconhecida nos termos da lei, devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

O candidato deverá ainda, mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção às suas capacidades de comunicação/expressão e, declarar, sob compromisso de honra, que o seu grau de incapacidade não constitui impedimento ao bom desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

4.6 - Não serão aceites candidaturas apresentadas por qualquer outro meio.

5 - Requisitos obrigatórios de admissão;

Em face das tarefas a desempenhar e do disposto nos artigos 17º e 18º da LTFP, considerou o júri, por unanimidade, que os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos que abaixo se referem, até à data-limite para a apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

- a) Nacionalidade Portuguesa quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;



Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida, 3670-250 Vouzela
telf. 232 740 740 | fax. 232 771 513
geral@cm-vouzela.pt



- f) Carta de condução de automóveis pesados de passageiros (categoria D);
- g) Certificado de aptidão para motorista (CAM) para viaturas pesadas de transporte rodoviário de passageiros;
- h) Certificado de transportes coletivos de crianças (TCC) emitido pelo IMT (Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP);
- i) Carta de qualificação de motorista (CQM);
- j) Cartão Tacográfico de condutor, para utilização de tacógrafos digitais;

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

6 - Métodos de seleção aplicáveis:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36º da LTFP, no artigo 17º e n.º 2 do artigo 18º, ambos da Portaria e serão aplicados da seguinte forma:

a) Candidatos/as 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

Métodos obrigatórios:

- a.1) Avaliação Curricular (AC);
- a.2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Métodos facultativos:

- a.3) Prova de Conhecimentos (PC);
- a.4) Avaliação Psicológica (AP).

b) Candidatos/as em sistema de requalificação que exercem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público com contrato a termo resolutivo certo ou incerto e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida:

Métodos obrigatórios:



b.1) Prova de Conhecimentos (PC);

b.2) Avaliação psicológica (AP);

Métodos facultativos:

b.3) Entrevista Avaliação de Competências (EAC);

b.4) Avaliação Curricular (AC);

6.1 – Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

6.2 – Os/As candidatos/as referidos na alínea a), poderão, querendo, em substituição dos métodos a.1, a.2, a.3 e a.4, optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura.

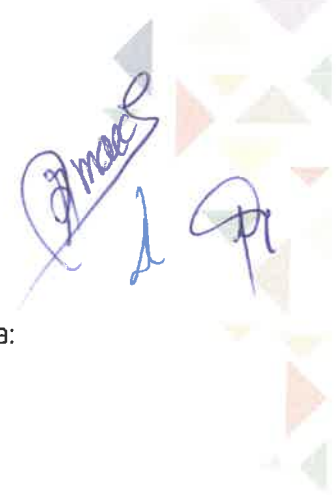
7 – Parâmetros de avaliação e ponderação;

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação:

A) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

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

- Habilitação académica (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência profissional (EP);
- Avaliação de desempenho (AD);



Para a valoração da Avaliação Curricular o júri deliberou adotar a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- **HA - Habilitações Académicas**, refere-se às habilitações literárias, reconhecidas e devidamente comprovadas através de certificado de habilitações literárias, que o/a candidato/a detém à data da apresentação da candidatura, sendo avaliado da seguinte forma:

- a) Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – **18 valores**;
- b) Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – **20 valores**.

- **FP - Formação Profissional**, em que ponderar-se-ão às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas a partir de 01.01.2023 e até à data da abertura do presente procedimento, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, no máximo de 20 valores, tendo em conta a aplicação dos seguintes critérios:

Ações de formação

- a) Igual ou superior a 100 horas de formação ----- **20 valores**;
- b) Igual ou superior a 60 horas e inferior a 100 horas de formação ----- **18 valores**;
- c) Igual ou superior a 35 horas e inferior a 60 horas de formação ----- **16 valores**;
- d) Igual ou superior a 21 horas e inferior a 35 horas de formação ----- **14 valores**;
- e) Igual ou superior a 14 horas e inferior a 21 horas de formação ----- **12 valores**;
- f) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 14 horas de formação ----- **10 valores**;
- g) Sem participação em ações de formação ----- **8 valores**.

Apenas relevam para efeitos de contabilização, os cursos ou as ações de formação comprovados através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração e a sua data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação,



considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- Um dia – **7 horas;**
- Uma semana – **35 horas;**
- Um mês – **140 horas;**

- **EP - Experiência Profissional**, este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira e área funcional para o qual é aberto o procedimento, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

- a) Experiência > 5 anos ----- **20 valores;**
- b) Experiência > 4 anos e <= a 5 anos----- **18 valores;**
- c) Experiência > 3 anos e <= a 4 anos----- **16 valores;**
- d) Experiência > 2 anos e <= 3 anos ----- **14 valores;**
- e) Experiência > 1 ano e <= 2 anos ----- **12 valores;**
- f) Experiência <= 1 ano ----- **10 valores;**
- g) Sem experiência----- **8 valores;**

- **AD - Avaliação de Desempenho**, este parâmetro refere-se aos candidatos/as com relação jurídica de emprego público, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade igual ou idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A classificação deste parâmetro será efetuada da seguinte forma:

- Excelente – **20 valores;**
- Relevante – **16 valores;**
- Adequado – **12 valores;**
- Inadequado – **8 valores.**

Se o/a candidato/a não tiver tido ainda qualquer avaliação no âmbito do SIADAP, será atribuída uma classificação indicativa de 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos(as) candidatos(as) impossibilite a

avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

B) Entrevista Avaliação de Competências (EAC): 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 EAC será baseada na lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e respetivos anexos, incidindo especificamente sobre o perfil de competências definido no ponto 3.

A aplicação deste método será efetuada através de um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, ao qual se encontra associada uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, através de descrições comportamentais.

C) Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar em que medida os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será prática e de simulação, revestirá a forma de condução de uma viatura pesada de transportes coletivos (categoria D), com a duração máxima de 30 minutos, valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de realização individual, consistindo na execução das seguintes manobras:

- Contorno de passeio;
- Estacionamento;
- Inversão de marcha;
- Condução em zona urbana.

A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros:

a) Perceção e compreensão da tarefa (PCT);

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa
8 valores	Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa
12 valores	Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa
16 valores	Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa
20 valores	Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa

Amores
J *PP*

b) Celeridade na execução de tarefas (CET);

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Demonstrou insuficiente celeridade na execução de tarefas
8 valores	Demonstrou reduzido celeridade na execução de tarefas
12 valores	Demonstrou razoável celeridade na execução de tarefas
16 valores	Demonstrou boa celeridade na execução de tarefas
20 valores	Demonstrou elevada celeridade na execução de tarefas

c) Sentido de orientação em manobras (SOM);

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Demonstrou insuficiente sentido de orientação em manobras
8 valores	Demonstrou reduzido sentido de orientação em manobras
12 valores	Demonstrou razoável sentido de orientação em manobras
16 valores	Demonstrou bom sentido de orientação em manobras
20 valores	Demonstrou elevado sentido de orientação em manobras

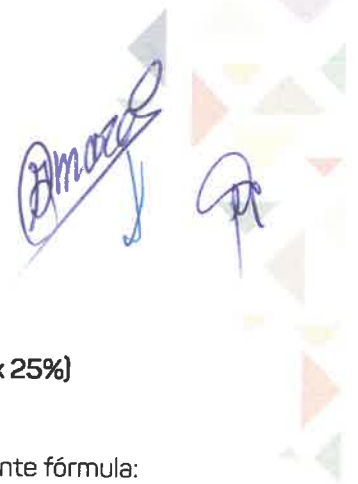
d) Condução defensiva e económica (CDE);

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Demonstrou conhecimento insuficiente em condução defensiva e económica
8 valores	Demonstrou conhecimento reduzido em condução defensiva e económica
12 valores	Demonstrou conhecimento razoável em condução defensiva e económica
16 valores	Demonstrou bom conhecimento em condução defensiva e económica
20 valores	Demonstrou elevado conhecimento em condução defensiva e económica

e) Utilização do equipamento de forma correta e em segurança (UECS).

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Demonstrou conhecimento insuficiente na utilização do equipamento
8 valores	Demonstrou conhecimento reduzido na utilização do equipamento
12 valores	Demonstrou conhecimento razoável na utilização do equipamento
16 valores	Demonstrou bom conhecimento na utilização do equipamento
20 valores	Demonstrou elevado conhecimento na utilização do equipamento

A classificação da Prova de Conhecimentos Prática (PCP) será obtida de acordo com a seguinte



fórmula:

$$PCP = (PCT \times 15\%) + (CET \times 15\%) + (SOM \times 20\%) + (CDE \times 25\%) + (UECS \times 25\%)$$

A **classificação final da prova de conhecimentos** resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = PCP$$

Em que:

PC: Prova de Conhecimentos

PCP: Prova de Conhecimentos Práticos

D) Avaliação psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será, preferencialmente, realizada nos termos do n.º 2, do artigo 17º da Portaria.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

Mais deliberou o júri, homologar as competências a seguir mencionadas e constantes no ponto 3 da Ordem de Trabalhos, para a aplicação do referido método: **Orientação para o serviço público, Iniciativa, Orientação para a Segurança e Inteligência Emocional.**

8 – Classificação Final (CF), traduzida em Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com uma das seguintes fórmulas:



8.1 - Candidatos/as nas situações descritas na alínea a) do ponto 6:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (PC \times 30\%) + AP \text{ (Apto)}$$

8.2 - Candidatos/as nas situações descritas na alínea b) do ponto 6:

$$CF = (PC \times 40\%) + AP \text{ (Apto)} + (AC \times 30\%) + (EAC \times 30\%)$$

9 - Audiência prévia

9.1 - À lista unitária de ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4 do artigo 16º e n.º 1 do artigo 25º, ambos da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

9.2 - Os/As candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados/as do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o n.º 3 do artigo 25º, a efetuar pela forma prevista no artigo 6º, ambos da Portaria.

9.3 Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizada a plataforma eletrónica de recrutamento do Município em <https://recrutamento.cm-vouzela.pt>

9.4 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora.

9.5 A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho, na página eletrónica da autarquia e, por extrato, na IIª Série do Diário da República.

10 – Outras considerações:

10.1 A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à sua desistência do procedimento concursal.

10.2 Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos/as.

10.3 Os/As candidatos/as que obtenham a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica, não passam ao método seguinte, considerando-se, por isso, excluídos/as da Ordenação Final.

10.4 Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas

declarações.

10.5 Com os resultados obtidos após a aplicação dos métodos de seleção, será elaborada uma lista única, com a ordenação final de todos os/as candidatos/as.

10.6 Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da EAC: Orientação para a Segurança.

10.7 – As quotas de emprego serão efetuadas de acordo com o n.º 2 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para candidato/a com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, cuja deficiência não implique limitações funcionais para o exercício da atividade a que se candidata ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o júri por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser rubricada e assinada pelos seus elementos.

Presidente Paulo Manuel Pereira de Carvalho

1º vogal efetivo José Miguel Vieira B. Almeida

2º vogal efetivo Jorge Augusto Pereira Amaro