



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

ATA N.º 1

Handwritten signatures and notes:
J. Alves
Simões
Célia Ferreira

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NAS ÁREAS FUNCIONAIS DE ENGENHARIA AGRONÓMICA, AGRÍCOLA OU FLORESTAL, PARA O GABINETE DE PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

----- Aos dezassete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior de engenharia agronómica, agrícola ou florestal da carreira e categoria de técnico superior, do Mapa de Pessoal do Município de Alvaiázere, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

----- Presidente – José Luís Alves de Carvalho, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Urbanismo; -----

----- 1.º Vogal Efetivo - Sandra Paula Jesus Simões, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento Estratégico, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

----- 2.º Vogal Efetivo - Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado aprovar algumas orientações para a Prova de Conhecimentos do procedimento concursal, nomeadamente que a prova terá duração máxima de 1 hora e 30 minutos, será efetuada com consulta de legislação simples (não anotada), não sendo permitida a presença na sala, durante a realização da prova, de computadores portáteis, tablets e telemóveis e os candidatos devem fazer-se acompanhar do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, bem como virem munidos de esferográfica ou caneta. --

----- O júri deliberou, também, que a prova seja constituída por 14 perguntas de escolha múltipla e 3 de desenvolvimento e que a pontuação a atribuir às perguntas seja, de um valor às catorze primeiras e de dois valores às restantes três, num total de vinte valores.

----- O júri deliberou ainda estabelecer os seguintes critérios para atribuição das pontuações das respostas: -----

----- Perguntas de resposta múltipla: -----

----- Resposta correta e fundamentada – 1 valores; -----

----- Resposta correta e sem fundamentação – 0,5 valores; -----

----- Resposta incorreta– 0 valores. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- Perguntas de desenvolvimento: -----
- Resposta correta e fundamentada – 2 valores; -----
- Resposta correta e sem fundamentação – 1,5 valores; -----
- 2/3 da resposta correta e fundamentada – 1,5 valores; -----
- 2/3 da resposta correta e sem fundamentação – 1 valor; -----
- Metade da resposta certa e fundamentada – 1,3 valores; -----
- Metade da resposta certa e sem fundamentação – 0,8 valores; -----
- 1/3 da resposta certa e fundamentada – 1 valor; -----
- 1/3 da resposta certa e sem fundamentação – 0,5 valores; -----
- Resposta incorreta– 0 valores. -----
- As situações não enquadráveis, nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do júri. -----
- O método de seleção de avaliação psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e a sua valoração será efetuada conforme o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do mesmo diploma legal. -----
- O júri deliberou que o método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal, motivação e interesses profissionais, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----
- O júri deliberou de seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----
- $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$ -----
- Em que: -----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----
- QP = Qualificação Profissional; -----
- MI = Motivação e Interesse; -----
- AP= Atitudes Profissionais; -----
- RH = Relacionamento Humano; -----
- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

1932
55 since
Oelvaiaçere

----- Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

----- Qualificação Profissional: -----

----- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal.

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia;-
- v. mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 8 valores – Reduzido - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 12 valores – Suficiente - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 20 valores – Elevado - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal. -----

..... Motivação e Interesse: -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----
- iii. tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos; -----
- iv. responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; -----
- v. se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; --

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Técnico Superior de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal. -----

..... Atitudes Profissionais: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Técnico Superior, na área de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proativa, na valorização e atualização profissional. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

SSimoes
Qelby France

- i. concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica;
- v. na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais; ---

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais. -----

..... Relacionamento Humano: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. o seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços;
- iii. os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----

..... Capacidades de Comunicação e de Expressão: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
- vi. respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----

----- O Júri deliberou que na entrevista profissional de seleção serão colocadas questões aos candidatos, designadamente as que serão fixadas em ata posterior. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

*Simoes
Dele Amici*

----- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

----- $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

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

----- CF = Classificação Final; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do modo seguinte: --

----- O método de seleção de avaliação curricular, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%$ -----

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

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

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

----- AD – Avaliação do Desempenho. -----

----- O júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção de avaliação curricular, e que se apresenta de seguida: -----

----- Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

- a) **Habilitações académicas (HA)**– Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

Habilitações académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- b) **Formação profissional (FP)** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar.

A valoração deste fator terá expressão na escala de 6 a 20 valores, e para efeitos de avaliação ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha:

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	6 valores
Até 35 horas de formação	8 valores
Até 100 horas de formação	10 valores
Até 150 horas de formação	12 valores
Até 200 horas de formação	14 valores
Até 250 horas de formação	16 valores
Até 300 horas de formação	18 valores
Mais de 300 horas de formação	20 valores

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será atribuído mais 1 valor por cada curso.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 valores.

- c) **Experiência Profissional** – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, **nos seguintes termos:**

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

SSimões

Debruçados

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
até 12 meses	10 valores
até 24 meses	12 valores
até 48 meses	14 valores
até 72 meses	16 valores
até 96 meses	18 valores
Mais de 96 meses	20 valores

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

- d) **Avaliação do desempenho** – a valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, **nos seguintes termos:**

Avaliação de Desempenho	Valoração
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [≤ 2 valores]	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [≥ 2 e $< 2,5$ valores]	10 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [$\geq 2,5$ e < 3 valores]	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [≥ 3 e $< 3,5$ valores]	14 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [$\geq 3,5$ e < 4 valores]	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [≥ 4 e $< 4,5$ valores]	18 valores
Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [$\geq 4,5$ e 5 valores]	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação, por razões não imputáveis ao candidato (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril)	10 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o (a) candidato (a) pertence, indique somente a expressão

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

qualitativa da avaliação de desempenho relativa àquele período, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

----- Por sua vez, o método de seleção de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Orientação para resultados; -----
- ii. Planeamento e organização; -----
- iii. Análise da informação e sentido crítico; -----
- iv. Iniciativa e autonomia; -----
- v. Conhecimentos especializados e experiência; -----
- vi. Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- Descrição das competências a analisar: -----

----- Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

----- Planeamento e organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----

----- Análise da informação e sentido crítico – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; -----

----- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; -----

----- Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; -----

----- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

----- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom,

MUNICÍPIO DE ALVAIAZERE

11/9/19
SSimoes
Celso Lourenço

Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- A classificação final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ -----

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

----- CF = Classificação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Nota final da habilitação académica exigida; -----

----- d) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- e) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- O júri deliberou por fim que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Nota final da habilitação académica exigida; -----

----- d) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- e) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada/publicada no Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica do Município em www.cm-alvaiazere.pt, para poder ser consultada. -----

PRESIDENTE DO JÚRI



(José Luís Alves de Carvalho)

VOGAIS



(Sandra Paula Jesus Simões)



(Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira)