

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE
TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE APOIO À
GESTÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE**

(aberto por despacho do Subdiretor-Geral da Saúde, de 16 de setembro de 2026)

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de setembro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal, composto pela Dra. Telma Maria Monteiro Gaspar Dias, Chefe da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que preside, pelo Dr. Miguel Agostinho Justino Gonçalves, Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Dra. Élia Marisa Feitor Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, relativos à Referência B (Área de Contratação Pública).

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista de avaliação de competências e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização individual e presencial, em data e local a

comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento, questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 60 minutos, mais 15m de tolerância, com consulta da legislação/documentação indicada no aviso de abertura do presente procedimento concursal, exclusivamente em suporte papel e não anotada. No decorrer da prova os candidatos não podem por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O Júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da Presidente do Júri, em envelope fechado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas

A Prova de Conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, cuja legislação se indica:

- Decreto Regulamentar n.º 14/2012, de 26 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código de Conduta da DGS ([codigo-de-conduta-etica-da-direcao-geral-da-saude-2026-pdf.aspx](#));
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (do artigo 19.º ao 24.º e 73.º);
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho (artigos 16.º a 22.º);
- Portaria n.º 372/2017, 14 de dezembro;
- Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 30/2018, de 7 de maio;
- Portaria n.º 194/2018 de 4 de julho;
- Portaria n.º 55/2013 de 7 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio;
- Portaria n.º 57/2018, de 26 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 8/2008, de 21 de fevereiro;
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto (do artigo 1.º ao 13.º e do artigo 44.º e ss);
- Despacho n.º 8918/2020, de 17 de setembro;
- Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto;
- Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugada com o art.º 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro (artigo 34.º);
- Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado 2026) (artigos 15.º a 17.º);
- Decreto-Lei n.º 105/2026, de 26 de maio (Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2026) (artigos 45.º a 50.º).

A Avaliação Curricular (AC) aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = [HA + FP + (EP1 + EP2) + AD] / 5$$

Em que:

AC = *Avaliação Curricular*;

HA = Habilitações Académicas: ponderadas nos seguintes termos:

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam Licenciatura ou habilitação superior, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caraterizadoras do posto de trabalho e a respetiva complexidade (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido (Licenciatura)	16 valores
Nível habilitacional superior (Mestrado)	18 valores
Nível habilitacional superior (Doutoramento)	20 valores

FP = Formação Profissional: ponderam-se as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e enquadrados nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na área da contratação pública, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação	Valoração
Sem formação	8 valores
Ações de formação até 15h	10 valores
Ações de formação > 15h ≤ 30 horas	12 valores
Ações de formação > 30h ≤ 50 horas	14 valores
Ações de formação > 50h ≤ 100 horas	16 valores
Ações de formação > 100h ≤ 150 horas	18 valores
Ações de formação > 150h	20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

EP = Experiência Profissional: na área que integra a execução da atividade na área da contratação pública, e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2

Em que:

EP1 = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	12 valores
Até 5 anos de experiência profissional na área	14 valores
Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área	16 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área	18 valores
Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área	20 valores

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de contratação pública, relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Exercício de atividade associadas à função	Valoração
Instrução, acompanhamento e conclusão dos procedimentos previstos no Código dos Contratos Públicos	3 valores
Cumprimento dos requisitos pré-contratuais e as disposições legais relativas à contratação	2 valores
Elaboração das peças do procedimento, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública	2 valores
Lançamento e acompanhamento dos procedimentos de aquisição nas plataformas eletrónicas de contratação pública (Vortal)	2 valores
Participação como membro de júri dos procedimentos de aquisição	2 valores
Instrução de pedidos de parecer prévio à Agência para a Reforma Tecnológica do Estado (ARTE) nos procedimentos de aquisição de bens e serviços que o exigem	2 valores
Publicitação no Portal dos Contratos Públicos, BASE, dos elementos referentes à formação e execução dos contratos públicos	3 valores
Registo e acompanhamento da execução de todos os procedimentos plurianuais, manutenção da informação na plataforma SIGO	2 valores
Instrução de processos para visto prévio do Tribunal de Contas	2 valores

AD = Avaliação de Desempenho – Corresponde à classificação obtida nos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,99)	0 valores
Desempenho adequado (2)	10 valores
Desempenho adequado (2,01 a 2,49)	12 valores
Desempenho adequado (2,5 a 2,99)	14 valores
Desempenho adequado (3 a 3,99)	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,99)	18 valores

Desempenho relevante (5)

20 valores

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da EAC será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **EAC** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado De 18 a 20 valores
Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom De 14 a 17 valores
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente De 10 a 13 valores
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão	Reduzido

pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.	De 6 a 9 valores
Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.	Insuficiente De 0 a 5 valores

(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Elevado De 18 a 20 valores
Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Bom De 14 a 17 valores
Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Suficiente De 10 a 13 valores
Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso.	Reduzido De 6 a 9 valores
Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	Insuficiente De 0 a 5 valores

(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos	Elevado De 18 a 20 valores
---	-------------------------------

de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	
Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Bom De 14 a 17 valores
Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Suficiente De 10 a 13 valores
Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Reduzido De 6 a 9 valores
Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Insuficiente De 0 a 5 valores

(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Elevado De 18 a 20 valores
Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Bom De 14 a 17 valores
Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Suficiente De 10 a 13 valores
Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Reduzido De 6 a 9 valores

Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Insuficiente De 0 a 5 valores
---	-------------------------------------

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista de avaliação de competências (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, será realizada através da aplicação sucessiva dos seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator AD;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C4;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C1.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente,

O Vogal,

A Vogal,

Telma Gaspar

Miguel Agostinho

Élia Ferreira

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)

Anexo I

Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: _____

Fator	Valoração	Pontuação
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido (Licenciatura): 16 valores Nível habilitacional superior (Mestrado): 18 valores Nível habilitacional superior (Doutoramento): 20 valores	
Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Sem formação: 8 valores Ações de formação até 15h: 10 valores Ações de formação > 15h ≤ 30 horas: 12 valores Ações de formação > 30h ≤ 50 horas: 14 valores Ações de formação > 50h ≤ 100 horas: 16 valores Ações de formação > 100h ≤ 150 horas: 18 valores Ações de formação > 150h: 20 valores	
Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área (EP1)	Sem experiência profissional: 12 valores Até 5 anos de experiência profissional na área: 14 valores Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área: 16 valores Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área: 18 valores Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área: 20 valores	
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área (EP2)	Instrução, acompanhamento e conclusão dos procedimentos previstos no Código dos Contratos Públicos: 3 valores Cumprimento dos requisitos pré-contratuais e as disposições legais relativas à contratação: 2 valores Elaboração das peças do procedimento, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública: 2 valores Lançamento e acompanhamento dos procedimentos de aquisição nas plataformas eletrónicas de contratação pública (Vortal): 2 valores Participação como membro de júri dos procedimentos de aquisição: 2 valores Instrução de pedidos de parecer prévio à Agência para a Reforma Tecnológica do Estado (ARTE) nos procedimentos de aquisição de bens e serviços que o exigem: 2 valores Publicitação no Portal dos Contratos Públicos, BASE, dos elementos referentes à formação e execução dos contratos públicos: 3 valores Registo e acompanhamento da execução de todos os procedimentos plurianuais, manutenção da informação na plataforma SIGO: 2 valores Instrução de processos para visto prévio do Tribunal de Contas: 2 valores	
Avaliação de Desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos (AD)	Desempenho inadequado (1 a 1,99): 0 valores Desempenho adequado (2): 10 valores Desempenho adequado (2,01 a 2,49): 12 valores Desempenho adequado (2,5 a 2,99): 14 valores Desempenho adequado (3 a 3,99): 16 valores Desempenho relevante (4 a 4,99): 18 valores Desempenho relevante (5): 20 valores	

$$AC = (HA + FP + (EP1 + EP2) + AD) / 5$$

$$AC = (______ + ______ + ______ + ______ + ______) = ______ / 5 = ______$$

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: _____

Fator	Valoração	Pontuação
(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais	Elevado – 18 a 20 valores Bom – 14 a 17 valores Suficiente – 10 a 13 valores Reduzido – 6 a 9 valores Insuficiente – 0 a 5 valores	
(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)	Elevado – 18 a 20 valores Bom – 14 a 17 valores Suficiente – 10 a 13 valores Reduzido – 6 a 9 valores Insuficiente – 0 a 5 valores	
(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados	Elevado – 18 a 20 valores Bom – 14 a 17 valores Suficiente – 10 a 13 valores Reduzido – 6 a 9 valores Insuficiente – 0 a 5 valores	
(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional	Elevado – 18 a 20 valores Bom – 14 a 17 valores Suficiente – 10 a 13 valores Reduzido – 6 a 9 valores Insuficiente – 0 a 5 valores	
TOTAL:		

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

$$EAC = (______ + ______ + ______ + ______) = ______ / 4 = ______$$

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: _____

Classificação Final (CF) = (AC ou PC * 70%) + (EAC * 30%)

Classificação Final = (_____ x 0,7) + (_____ x 0,3) = _____ + _____ = _____

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)