

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE MEALHADA EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)

ACTA N.º 1

Aos vinte dias do mês de Abril de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, autorizado pelas deliberações proferidas pela Câmara Municipal de Mealhada, em quatro de Maio de dois mil e vinte e dezanove de Abril de dois mil e vinte e um, tendo estado presentes Cláudia Sofia Henriques Nunes, Chefe da Divisão de Administração e Conservação do Território (DACT), em regime de substituição, na qualidade de presidente, Filipa Manuela Cachulo da Trindade Damas Pinto, Chefe do Sector de Águas e Saneamento, em regime de substituição, na qualidade de primeiro vogal efectivo, e Rui Américo Gomes Dias, técnico superior da DACT, na qualidade de segundo vogal efectivo, para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido na alínea na *c*) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro, doravante designada por Portaria;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar, conforme decorre da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria;
- Deliberar sobre os critérios da entrevista profissional de selecção, da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências.

Considerando que as actividades a executar, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LTFP), consistem no seguinte:

Ref.^a A (Dois postos de trabalho, na carreira/categoria de técnico superior, exigindo-se que os candidatos sejam licenciados em Engenharia Civil, devendo estar inscritos na respectiva Ordem Profissional):

- Assegurar a fiscalização de empreitadas de obras públicas, assumindo, nomeadamente, as obrigações previstas no artigo 16.º da Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 40/2015, de 1 de Junho;



- Preparar e instruir procedimentos pré-contratuais de empreitadas de obras públicas;
- Emitir pareceres técnicos, na área da actuação da DACT, ao abrigo do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;
- Concepção, realização e revisão de projectos de obras públicas;

Ref.^a B (Um posto de trabalho, na carreira/categoria de técnico superior, exigindo-se que os candidatos sejam licenciados em Engenharia Civil, devendo estar inscritos na respectiva Ordem Profissional, para além de deverem ser titulares do Curso de Técnico Superior de Segurança no Trabalho):

- Assegurar a fiscalização de empreitadas de obras públicas, assumindo, nomeadamente, as obrigações previstas no artigo 16.º da Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 40/2015, de 1 de Junho;
- Preparar e instruir procedimentos pré-contratuais de empreitadas de obras públicas;
- Emitir pareceres técnicos, na área da actuação da DACT, ao abrigo do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;
- Concepção, realização e revisão de projectos de obras públicas;
- Assegurar a coordenação de segurança em obra das empreitadas municipais, encontrando-se vinculado, designadamente, às obrigações previstas no Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro;
- Assegurar o controlo de execução de Planos de Prevenção e Gestão de Resíduos da Construção e Demolição das empreitadas municipais, garantindo o cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de Março, e respectiva legislação complementar,

O júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, para ambas as referências, os seguintes métodos de selecção, com as seguintes ponderações:

- **Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:**
 - Prova de conhecimentos (45%);
 - Avaliação psicológica (25%);
 - Entrevista profissional de selecção (30%);
- **Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP** (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, caso em que serão aplicados os métodos *supra* identificados):
 - Avaliação curricular (45%);
 - Entrevista de avaliação de competências (25%);
 - Entrevista profissional de selecção (30%).

MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR AOS CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO N.º 1 DO ARTIGO 36.º DA LTFP OU AOS CANDIDATOS QUE, EMBORA ABRANGIDOS PELO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DA LTFP, OPTEM, POR ESCRITO, PELA APLICAÇÃO DESTES MÉTODOS:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): Destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, nos seguintes termos:

- Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público;
- Versará sobre conteúdos de natureza específica directamente relacionados com as exigências da função;
- Assumirá a forma escrita;
- Será de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel, constituída por questões de desenvolvimento e, ou, de escolha múltipla, com possibilidade de consulta da bibliografia *infra* indicada em formato de papel, sem anotações e, ou, comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e, ou, móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à *internet*;
- Terá a duração máxima de cento e vinte minutos;
- Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- Incidirá sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

Ref.ª A:

- Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de Abril de 1976, na sua actual redacção;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua actual redacção;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua actual redacção;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na sua actual redacção;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua actual redacção, e Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua actual redacção;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua actual redacção;
- Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho, na sua actual redacção.



Ref.ª B:

- Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de Abril de 1976, na sua actual redacção;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua actual redacção;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua actual redacção;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na sua actual redacção;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua actual redacção, e Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua actual redacção;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua actual redacção;
- Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho, na sua actual redacção;
- Regime jurídico da segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção – Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro;
- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua actual redacção;
- Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil – Decreto n.º 41821/58, de 11 de Agosto;
- Regulamento das prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis – Portaria n.º 101/1996, de 3 de Abril;
- Regime da gestão de resíduos de construção e demolição – Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de Março.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será efectuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto.
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de:
 - Insuficiente (4 valores);
 - Reduzido (8 valores);
 - Suficiente (12 valores);
 - Bom (16 valores);
 - Elevado (20 valores).

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECCÃO (EPS): Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, não podendo ter duração superior a trinta minutos. Este método será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de selecção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

- 1) **Experiência profissional:** Análise do percurso profissional, sua relevância para o cumprimento das funções a desempenhar e capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

Critérios de classificação:

- Insuficiente: Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- Reduzido: Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- Suficiente: Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- Bom: Na análise do percurso profissional projectou interesses profissionais relacionados com as actividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- Elevado: Demonstrou a relevância da experiência profissional para as actividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

- 2) **Capacidade de comunicação:** Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou do desenvolvimento de um tema ou situação, o respectivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correcta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

- Insuficiente: Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à percepção e transmissão das ideias/mensagens, não sendo explícito nas



respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação activa nos assuntos abordados.

- Reduzido: Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à percepção e transmissão das ideias/mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação activa nos assuntos abordados
- Suficiente: Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto, a sua correcta aplicação e a não apresentação de qualquer dificuldade em manter uma participação activa nos assuntos abordados.
- Bom: Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando correctamente grande parte dos conceitos que as suportam, não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação activa nos assuntos abordados.
- Elevado: Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando correctamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação activa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e, ou, exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

3) **Dinamismo e motivação:** Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

CrITÉrios de classificação:

- Insuficiente: Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objectivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.
- Reduzido: Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objectivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.
- Suficiente: Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objectivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspectivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.
- Bom: Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas actividades a desenvolver. Definiu objectivos projectando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional.

Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho

- Elevado: Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas actividades a desenvolver. Definiu objectivos projectando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspectiva prática e não meramente retórica.

4) **Relacionamento interpessoal:** Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

- Insuficiente: Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes/empregados, revelando nenhuma preocupação em adoptar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.
- Reduzido: Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes/empregados, revelando pouca preocupação em adoptar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.
- Suficiente: Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes/empregados, revelando preocupação em adoptar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.
- Bom: Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes/empregados, revelando franca preocupação em adoptar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.
- Elevado: Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes/empregados, revelando total preocupação em adoptar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e público em geral, enunciando

espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efectivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,45 PC + 0,25AP + 0,30EPS$$

Em que:

CF: Classificação final

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

EPS: Entrevista profissional de selecção.

MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR AOS CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DA LTFP:

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de selecção da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2HA + FP + 3EP + AD) / 7$$

Em que:

AC: Avaliação curricular

HA: Habilitação académica

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

AD: Avaliação do desempenho.

Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Grau académico	Valoração
Licenciatura em Eng. Civil pós Bolonha	10 valores
Licenciatura em Eng. Civil pré Bolonha	12 valores

Mestrado em Eng. Civil pós Bolonha	12 valores
Mestrado em Eng. Civil pré Bolonha	16 valores
Doutoramento em Eng. Civil	20 valores

Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as acções de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, efectuadas nos últimos dez anos, sendo este parâmetro valorado do seguinte modo:

N.º de horas de formação profissional relevante	Valoração
Sem formação relevante	0 valores
Até 50 horas	10 valores
Mais de 50 horas até 100 horas	12 valores
Mais de 100 horas até 150 horas	14 valores
Mais de 150 horas até 200 horas	16 valores
Mais de 200 horas até 250 horas	18 valores
Mais de 250 horas	20 valores

Nas acções de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respectiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

Experiência profissional (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Valoração
< 2 anos	4 valores
≥ 2 anos e < 4 anos	8 valores
≥ 4 anos e < 6 anos	12 valores
≥ 6 anos e < 8 anos	16 valores
≥ 8 anos e < 10 anos	18 valores
≥ 10 anos	20 valores

Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste factor da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua actual redacção, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP):



Avaliação final SIADAP	Valoração
1 – 1,999	0 valores
2 – 2,499	6 valores
2,50 – 2,999	8 valores
3 – 3,499	10 valores
3,5 – 3,999	12 valores
4 – 4,499	14 valores
4,5 – 4,999	16 valores
5	18 valores
Desempenho relevante com mérito	20 valores
Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato	10 valores

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidatado. Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

Competências	Nas vertentes de:
Técnicas	<ul style="list-style-type: none">• Orientação para resultados• Inovação e qualidade
Pessoais	<ul style="list-style-type: none">• Trabalho em equipa• Responsabilidade e compromisso com o serviço
Conceptuais ou conhecimentos específicos	<ul style="list-style-type: none">• Conhecimentos especializados e experiência

O presente método de selecção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respectiva fundamentação:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 competências
16 – Bom	Em 4 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	Em 1/0 competência

Handwritten notes in blue ink, including a checkmark and some illegible scribbles.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS): Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,45AC + 0,25EAC + 0,30EPS$$

Em que:

CF: Classificação final

AC: Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

EPS: Entrevista profissional de selecção.

DISPOSIÇÕES GERAIS:

- 1) Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios.
- 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
- 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do procedimento concursal.
- 4) Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria e, subsistindo o empate, a ordenação será efectuada, de forma decrescente, do seguinte modo:
 - a. Em função da valoração obtida no primeiro método de selecção utilizado;
 - b. Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião, da qual se lavrou a presente acta que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri



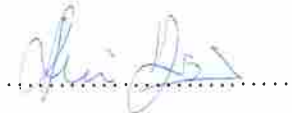
(Cláudia Nunes)

A 1.ª Vogal



(Filipa Pinto)

O 2.º Vogal



(Rui Dias)