

Procedimento concursal comum de recrutamento de onze trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Ação Educativa.

ATA N.º 1

Aos 28 dias do mês de março do ano de dois mil e dezanove, pelas 10 horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de onze postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal do Município de Cascais, no Departamento de Educação, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2019, que recaiu sobre a proposta n.º 119/2019, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Luísa Andrade.

Vogais:

- Isabel Alexandra Touça Custódio de Almeida;
- Vera Calha.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
 - 1.1 – Métodos obrigatórios;
 - 1.2 – Método facultativo;
 - 1.3 – Sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação preferencial;
3. Exclusão dos métodos de seleção;
4. Utilização faseada dos métodos de seleção.

Iniciada a reunião, o júri tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2019, relativa à proposta n.º 119/2019, bem como da informação elaborada pela Sra. Diretora do Departamento de Recursos Humanos e do despacho do Sr. Presidente da Câmara sobre a mesma exarado em 26 de março de 2019, e da caracterização dos postos de trabalho a ocupar.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1.1 Métodos de seleção obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

1.1.1 Avaliação curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 30\% FP + 40\% EP + 20\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com a seguinte critério:

- i. Nível habilitacional exigido para integração na carreira de assistente operacional - 19 valores;

- ii. Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira de assistente operacional - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Nenhuma unidade de crédito - 0 valores;
- De 1 a 3 unidades de créditos - 6 valores;
- De 4 a 6 unidades de crédito - 8 valores;
- De 7 a 10 unidades de crédito - 10 valores;
- De 11 a 14 unidades de crédito - 12 valores;
- De 15 a 18 unidades de crédito - 14 valores;
- De 18 a 20 unidades de crédito - 16 valores;
- De 21 a 25 unidades de crédito - 18 valores;
- Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até meio-dia (3, 30 horas)	1
1 dia	2
2, 3 dias	3
4, 5 dias	4
> 5 dias	5

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de 1 ano de experiência profissional - 8 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 10 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 5 e 6 anos de experiência profissional - 18 valores;
- Mais de 6 anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente - 20 valores;
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante - 16 valores;
- 3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

1.1.2 Entrevista de avaliação de competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são discriminadas no anexo I à presente ata (perfil de competências), da qual faz parte integrante.

A entrevista de avaliação de competências será realizada, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num 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.

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada 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.

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

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

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

1.1.3 Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte e papel e composta por questões de escolha múltipla, de verdadeiro/falso e de resposta direta, terá a duração de uma hora e trinta minutos (uma única fase) e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descritas:

- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - Artigos 70.º a 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08, e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, e 71/2018, de 31/12, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01;
- Regime das férias - Artigos 126.º a 132.º da LTFP e 237.º a 247.º do Código do Trabalho;
- Regime das faltas - Artigos 133.º a 135.º da LTFP;
- Exercício do poder disciplinar - Artigos 180.º a 193.º da LTFP;
- Regime da Autonomia, Administração e Gestão dos estabelecimentos Públicos de educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário (Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2009, de 11 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho - Capítulo III);
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva (Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06 de julho - Capítulos I e II);
- Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, alterada pela Lei n.º 65/2015, de 03 de julho - Estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 4 anos de idade;
- Estatuto do Aluno e Ética Escolar (Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46/2012, de 17 de setembro - Capítulo III - Seção I e Seção II);
- Manual de Primeiros Socorros: Situações de urgência nas escolas, jardins-de-infância e campos de férias, (Coord. M. Baptista), Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular, ISBN: 978-972-742-330-9, disponível em <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esauade/primeirossocorros.pdf>.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.4. Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica destina-se a 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, que é o que consta do anexo I a esta ata, e será efetuada por entidade especializada externa e será valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

1. 2. Método facultativo

O método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção.

A entrevista profissional de seleção visa 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 e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Assunto a abordar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho
F2-Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
F3-Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho
F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação:

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado

8,00	Revelou não deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividade a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.

16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

1.3. Sistema de valoração final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 30\%) + (CEAC \times 40\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CPC \times 30\%) + (CAP \times 40\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

Nos termos dos números 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação vigente, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação preferencial - o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação vigente, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

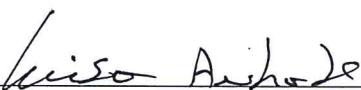
- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "motivação e interesses profissionais";
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";

III - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos métodos de seleção - o júri deliberou, por unanimidade, que cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

IV - Quanto ao ponto 4 da ordem de trabalhos - Utilização faseada dos métodos de seleção -, o júri deliberou, por unanimidade, que, por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades dos serviços.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

O Júri



Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo