

Concurso externo de ingresso para preenchimento de um posto de trabalho da carreira não revista de especialista de informática, com a categoria de grau 1, nível 2 (estagiário), para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no Setor de Projeto de Inovação e Modernização, da Divisão de Energia e Ambiente (DEA)

Processo n.º 40/02-09, Referência c)

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos onze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu nas instalações da Divisão de Energia e Ambiente, sita na Travessa dos Mareantes, n.º 5, em Peniche, o júri do procedimento concursal em epígrafe cujo posto de trabalho se encontra consagrado em mapa de pessoal, para Especialista de Informática, grau 1, nível 2 (estagiário), para o Setor de Projeto de Inovação e Modernização, da Divisão de Energia e Ambiente, na sequência das Deliberações n.ºs 7/2020 e 27/2020 da Assembleia Municipal, de 19 de junho e 18 de dezembro, que aprovaram o Mapa de Pessoal dos anos 2020 e 2021, respetivamente, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 984/2020, de 28 de setembro, que concede autorização para abertura do presente procedimento concursal e autorizado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 11 de dezembro de 2020, que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, constituído por: -----

Presidente: Catarina Nobre de Sousa Canha; -----

1.º Vogal efetivo: Duarte Miguel Machado Jorge; -----

2.ª Vogal efetiva e gestora do processo: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos. -----

Em caso de ausência ou impedimento da Presidente do Júri, será substituída pelo 1.º Vogal efetivo. -----

No uso da competência decorrente do n.º 1 do artigo 14.º conjugado com o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e de acordo com o determinado no Despacho do Senhor Presidente, quanto a métodos de seleção, a reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos: -----

1. Os requisitos de admissão ao procedimento concursal que os candidatos devem reunir até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas. -----

2. O tipo, a forma, os temas e a duração da prova de conhecimentos, bem como, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

3. Formalização da candidatura e documentação exigida, assim como, ordenação final dos candidatos e caso existam situações de igualdade de valoração estabelecer os critérios de ordenação dos candidatos que não estejam configurados pela lei como preferenciais. -----

4. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção. -----

Assim, o júri deliberou por unanimidade: -----

1. Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP) e do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, que os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos abaixo identificados, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão: -----

1.1 Requisitos gerais: -----

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

1.2 Requisito especial: Licenciatura em Informática, conforme Mapa de Pessoal. -----

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

2. Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, conjugado com os artigos n.ºs 18.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão:-----

- a) **Prova de conhecimentos (PC)** (de carácter eliminatório);-----
- b) **Avaliação curricular (AC)** (de carácter eliminatório);-----
- c) **Entrevista profissional de Seleção (EPS)**.-----

3. Na valoração dos métodos de seleção referidos no ponto 2, será utilizada uma escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

CF = (PCx40%) + (ACx30%) + (EPSx30%)-----

Em que: -----

CF = Classificação Final; PC = Prova de conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

3.1 A prova de conhecimentos e a avaliação curricular, assumem carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que nos referidos métodos de seleção ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

4. A **Prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício da função, bem como o domínio que os candidatos detêm da legislação aplicável à atuação técnica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de acordo com o estipulado com a alínea a) do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o previsto no n.º 1 do artigo 20.º Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.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. -----

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de desenvolvimento, de perguntas diretas e de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração consideração até às centésimas. Não é permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada, ou o uso de equipamentos eletrónicos e computadorizados. -----

Os candidatos que não compareçam à realização da prova de conhecimentos serão considerados excluídos.

Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da prova de conhecimentos, e esta consiste na resolução de dez perguntas, sendo quatro de caráter geral e seis de caráter específico.-----

4.1 Legislação/bibliografia para a prova de conhecimentos: -----

Legislação/bibliografia e temas gerais:

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/25676932/details/maximized>; -----
- ✓ Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/105602322/view>; -----
- ✓ Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, nos temas da Parentalidade; Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica; Trabalhador estudante; Organização e tempo de trabalho; Tempos de não trabalho; Comissão de Trabalhadores, Associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho; Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos; Greve e lock-out - disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>; -----
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/500023/details/maximized>; -----
- ✓ Modernização Administrativa, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/534640/details/maximized>; -----
- ✓ Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na atual redação, disponível em https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34446375/view?p_p_state=maximized; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Procede à adaptação aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/489341>; - Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro (Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências e revoga a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro), na sua atual redação, disponível em: <https://data.dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/483933/details/maximized>. -----
- ✓ Carreiras e funções específicas do pessoal de informática: Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/345277/details/maximized>; -----
- ✓ Áreas e os conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública: Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/301068/details/maximized>. -----

Legislação e temas específicos:

- ✓ Cibercrime: Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na sua atual redação, que aprova a Lei do Cibercrime, transpondo para a ordem jurídica interna a Decisão Quadro n.º 2005/222/JAI, do Conselho, de 24 de fevereiro, relativa a ataques contra sistemas de informação, e adapta o direito interno à Convenção sobre Cibercrime do Conselho da Europa, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/489693/details/maximized>; -----
- ✓ Protocolo Adicional à Convenção sobre o Cibercrime, aprovado pela Resolução n.º 91/2009, de 15 de setembro, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/489702/details/maximized?dreId=129487>; -----
- ✓ Proteção jurídica das bases de dados: Decreto-Lei n.º 122/2000, de 4 de julho, disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123928124/202106290859/73752759/diploma/indice?consolidacaoTag=Justi%C3%A7a>; -----

✓ Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2009, de 8 de agosto, que Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do [Regulamento \(UE\) 2016/679](#) do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/123815982/details/maximized>;

- ✓ Cibercrime;
- ✓ RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- ✓ Soluções de storage e sua gestão;
- ✓ Virtual Private Network (VPN) – Funcionamento e seus principais componentes;
- ✓ Princípios de desenho de bases de Dados e dos modelos relacionais;
- ✓ Redes de computadores – Tipos, Hardware, software e modelos de referência. Cablagens de redes tipologia e certificações;
- ✓ Tecnologia de Sistemas Distribuídos;
- ✓ Administração de Sistemas – políticas de segurança nos sistemas informáticos. Legislação;
- ✓ Configuração e administração de servidores Windows;

Bibliografia:

Introdução a Banco de Dados, Osvaldo Kotaro Takai; Isabel Cristina Italiano; João Eduardo Ferreira, DCC-IME-USP – Fevereiro – 2005, disponível em <https://www.ime.usp.br/~jef/apostila.pdf>;

Segurança em Redes de Comunicação, Fernando António D. F. Cozinheiro, Nelson Pacheco da Rocha, disponível em <https://docplayer.com.br/52604899-Seguranca-em-redes-de-comunicacao.html>;

Linux Administration - A Beginner's Guide, Steve Shah, Osborne/ McGraw-Hill, 2000, disponível em [https://www.e-reading.club/bookreader.php/136054/Soyinka - Linux Administration A Beginner's Guide 5 Edition.pdf](https://www.e-reading.club/bookreader.php/136054/Soyinka_-_Linux_Administration_A_Beginner's_Guide_5_Edition.pdf);

Microsoft SQL Server Notes for Professionals book, GoalKicker.com, disponível em <https://books.goalkicker.com/MicrosoftSQLServerBook/MicrosoftSQLServerNotesForProfessionals.pdf>.

- Tecnologia de Sistemas Distribuídos, José Alves Marques e Paulo Guedes | FCA – Editora Informática | ISBN: 978-9-7272-2128-8;

- Redes de computadores, Andrew S. Tanenbaum | Editora Campus | ISBN: 9788535211856;

- Database Management System, Raghu Ramakrishnan e Johannes Gehrke | ISBN-13: 978-0072465631;

- Managing and Maintaining a Windows Server 2003 Environment, Dan Holme and Orin Thomas | ISBN: 0-7356-1437-7.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação, até à data da realização da prova de conhecimentos.

4.2 A Avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos e as aptidões profissionais dos candidatos com base na análise dos respetivos currículos, de acordo com o disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, será expressa de 0 a 20 pontos, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada através da aplicação da seguinte fórmula:----

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 2) + AD] / 6$$

Habilitação académica (HA): será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. A habilitação académica tem de estar relacionada com o posto de trabalho e será valorada nos seguintes termos:-----

Licenciatura = 16 valores; -----

Mestrado = 18 valores; -----

Doutoramento = 20 valores.-----

Formação profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de seleção avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de formação da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

Sem ações de formação ou cursos frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores;-----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total de 20 horas – 10 valores; -----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 horas e 40 horas – 12 valores;-----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total 41 horas e 60 horas – 14 valores; -----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total 61 horas e 80 horas – 16 valores; -----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total 81 horas e 100 horas – 18 valores;-----

Participação em ações de formação ou cursos relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 100 horas – 20 valores. -----

Experiência profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, em que serão avaliadas e pontuadas as experiências profissionais, devidamente comprovadas. A experiência profissional terá os seguintes elementos a serem ponderados: -----

PA1 - Experiência profissional na carreira de Especialista de Informática ou equivalente;-----

PA2 - Experiência profissional, no domínio de Sistemas Operativos como Windows, Unix/Linux ou IOS;-----

PA3 - Experiência profissional com as seguintes ferramentas: Aplicações administrativas, Arquivo documental e workflow da Medidata; aplicações GISMAT da PH-Informática. -----

Cada um dos itens anteriores será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

Sem experiência – 10 valores;-----

Experiência profissional até 1 ano – 12 valores;-----

Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos – 14 valores; -----

Experiência profissional ≥ 3 anos e < 6 anos – 16 valores;-----

Experiência profissional ≥ 6 anos e < 9 anos – 18 valores;-----

Experiência profissional ≥ 9 anos – 20 valores. -----

A valoração final deste parâmetro (EP), resultará da média aritmética da soma da pontuação obtida nos três itens descritos anteriores, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$EP = (PA1 + PA2 + PA3) / 3$ -----

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a indicação das funções efetivamente exercidas, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

Avaliação do desempenho (AD) refere-se ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Avaliações atribuídas no âmbito da Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----

i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores;-----

ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores;-----

iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores; -----

iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores;-----

v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores.-----

Avaliações atribuídas no âmbito da Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:-----

i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;-----

ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores; -----

iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores.-----

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 15 (quinze) valores, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

Para candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: -----

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 2)] / 5$$

4.3 A Entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se julguem essenciais para o exercício das funções a concurso, nos termos do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: -----

✓ Parâmetro 1: Orientação para Resultados;-----

✓ Parâmetro 2: Orientação para o Serviço Público;-----

✓ Parâmetro 3: Conhecimentos Especializados e Experiência;-----

✓ Parâmetro 4: Adaptação e Melhoria Contínua;-----

✓ Parâmetro 5: Iniciativa e Autonomia;-----

✓ Parâmetro 6: Inovação e Qualidade;-----

✓ Parâmetro 7: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.-----

A valoração dos parâmetros será: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EPS = (P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7) / 7$$

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo, sucintamente, os temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Cada entrevista não deverá ter duração superior a 30 minutos.-----

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

$$CF = (PC*40\%) + (AC*30\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS = 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. -----

6. Estágio:-----

O estágio para ingresso nas carreiras de informática tem caráter probatório e a duração não inferior de seis meses, e não superior a 18 meses, nos termos do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março.-----

A classificação do estágio será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará: -----

a) Da avaliação do relatório de estágio a apresentar pelo estagiário; -----

b) Avaliação do desempenho obtido durante aquele período; -----

c) Avaliação de cursos de formação que eventualmente venham a ter lugar nesse período. -----

O estagiário aprovado com classificação final de estágio não inferior a 14 valores será contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, passando a ser remunerado pela categoria de Especialista de Informática do grau 1, nível 2, nos termos do disposto nos artigos 8.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março.-----

7. Em situação de igualdade de valoração, respeitar-se-á a ordem de prioridade no recrutamento prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 no artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e no artigo 37.º da Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

8. Os candidatos que devam ser excluídos, em cada método de seleção bem como da lista de classificação final, são notificados, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, para, no prazo de 10 dias úteis, dizerem por escrito o que se lhes oferecer, é aplicável no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na atual redação (Código do Procedimento Administrativo, doravante CPA), em conformidade com o previsto nos termos do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

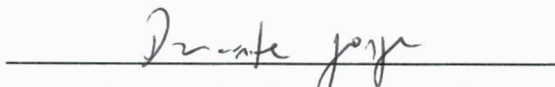
11. As notificações aos candidatos serão realizadas nos termos do artigo 112.º do CPA, na sua atual redação, em conformidade com o previsto nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

12. Por fim, o Júri deliberou que a publicitação das listas dos candidatos admitidos e excluídos, dos resultados obtidos em cada método de seleção bem como das listas de classificação final, é efetuada nos termos dos artigos 33.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, através de lista, ordenada alfabeticamente a afixar na entrada principal do Edifício Cultural, sita na Rua dos Hermínios, na Secção de Recursos Humanos, Posto 2, e publicação no site do Município (<https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais>). -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

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

O Júri do Procedimento Concursal,


(Catarina Nobre de Sousa Canha)
(Duarte Miguel Machado Jorge)
(Ana Isabel Silva Rapaz Ramos)