

**ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 01 TÉCNICO SUPERIOR – AÇÃO SOCIAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA EXERCER FUNÇÕES JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO MARTINHO DO PORTO, ABERTO POR DELIBERAÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO TOMADA NA REUNIÃO DE 05 DE SETEMBRO DE 2023.** -----

----- Ao dia 18 do mês de setembro de dois mil e vinte e três, reuniu pelas nove horas, na sede da Junta de Freguesia, o júri designado por deliberação do Órgão Executivo, constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Cristina Margarida do Couto Gomes Cruz – Técnico Superior da Junta de Freguesia de São Martinho do Porto que presidiu, Edna Isabel Madeira Lopes Carneiro Quintela Emauz – Técnico Superior da Junta de Freguesia de São Martinho do Porto, vogal efetiva e Carla Isabel dos Santos Fonseca – Técnico Superior do Município de Alcobaca, vogal efetiva.-----

----- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:-----

•**Funções gerais:** Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores;

•**Funções específicas:** Trabalhar em estreita colaboração com os Serviços da Segurança Social com o objetivo de acompanhar e encaminhar os mais carenciados; Informar, aconselhar e encaminhar para respostas, serviços ou prestações sociais adequadas a cada situação; Apoiar em situações de vulnerabilidade social; Prevenir situações de pobreza e de exclusão social; Contribuir para a aquisição e ou fortalecimento das competências das pessoas e famílias, promovendo a sua autonomia e fortalecendo as redes de suporte familiar e social; Assegurar o acompanhamento social do percurso de inserção social; Mobilizar os recursos da comunidade adequados à progressiva autonomia pessoal, social e profissional; Atender, informar e orientar cada pessoa e família, tendo em conta os seus direitos, deveres e responsabilidades, bem como dos serviços adequados à situação e respetivo encaminhamento, caso se justifique; Acompanhar, de modo a assegurar apoio técnico, tendo em vista a prevenção e resolução de problemas sociais de cada pessoa e família; Informar sobre a forma de acesso a recursos, equipamentos e serviços sociais que permitam às pessoas e famílias o exercício dos direitos de cidadania e de participação social; Avaliar e atribuir prestações pecuniárias de carácter eventual, com a finalidade de colmatar situações de emergência social e de comprovada carência económica; Planeamento e organização da intervenção social; Contratualização no âmbito da intervenção social.-----

----- Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, daqui em diante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, optar pelo método de seleção obrigatório, nos termos do nº 6 do referido normativo legal, Avaliação Curricular (AC) e, como método facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos seguintes termos:-----

**1 – Avaliação Curricular (AC) quando aplicável a candidato com vínculo de emprego público** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes

elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar-----

3.1. Habilitação Académica (HA), sendo necessário Licenciatura em Serviço Social ou Política Social (762) (Código 762 da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Trabalho Social e Orientação).-----

-----Será valorada a AC, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----

3.1.1. Pela detenção de habilitação académica mínima -----18 valores;

3.1.1.1. Pela detenção de habilitação académica superior à mínima .....20 valores.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por cópia legível do certificado de habilitações, considerando a relevância da mesma no conteúdo funcional específico e nos métodos de seleção a aplicar e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.-----

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, do seguinte modo:-----

-Até 30 horas (inclusive) ..... 4 valores

- De 31 horas até 60 horas (inclusive) ..... 6 valores

- De 61 horas até 90 horas (inclusive) ..... 8 valores

- De 91 horas até 120 horas (inclusive) ..... 10 valores

- De 121 horas até 150 horas (inclusive) ..... 12 valores

-De 151 horas até 200 horas (inclusive) .....14 valores

- Superior a 200 horas .....16 valores

3.2.1.2. Para efeitos de classificação Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;-----

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;-----

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;---

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área das Licenciaturas supra indicadas por cada referência, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, valorizado do seguinte modo:

3.3.1.1 Em serviços da Administração Pública ----- 4 valores

3.3.1.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica----- 6 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública.-----8 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica ----- 10 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.3.1 Em serviços da Administração Pública acresce----- 0,5 valores

3.3.3.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica, acresce -----1 valor

3.3.4. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;-----

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;-----

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;-----

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nos pontos 3.3.3.1, e 3.3.3.2 a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.-----

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n. 2 do artigo 20º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do nº 4 do artigo 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação em vigor.-----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média

aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula-----

**FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR:  $AC=(HA)+(FP)+(EP)+(AD)/4$** -----

Em que:

AC =Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

**2 – Avaliação Curricular (AC) quando aplicável a candidato sem vínculo de emprego público** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar-----

3.1. Habilitação Académica (HA), sendo necessário Licenciatura em Serviço Social ou Política Social (762) (Código 762 da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Trabalho Social e Orientação).-----

-----Será valorada a AC, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----

3.1.1. Pela detenção de habilitação académica mínima -----18 valores;

3.1.1.1. Pela detenção de habilitação académica superior à mínima .....20 valores.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por cópia legível do certificado de habilitações, considerando a relevância da mesma no conteúdo funcional específico e nos métodos de seleção a aplicar e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.-----

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, do seguinte modo:-----

- Até 30 horas (inclusive) ..... 4 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive) ..... 6 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive) ..... 8 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive) ..... 10 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive) ..... 12 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive) .....14 valores
- Superior a 200 horas .....16 valores

3.2.1.2. Para efeitos de classificação Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;-----
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;-----
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;---
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções no âmbito da área da Licenciatura supra indicada, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, valorizado do seguinte modo:

3.3.1.1 Em funções diferentes mas no âmbito da habilitação académica ----- 4 valores

3.3.1.2. Em funções idênticas no âmbito da habilitação académica----- 6 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.2.1. Em funções diferentes mas no âmbito da habilitação académica.-----8 valores

3.3.2.2. Em funções idênticas no âmbito da habilitação académica ----- 10 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.3.1 Em funções diferentes mas no âmbito da habilitação académica acresce-----  
----- 0,5 valores

3.3.3.2. Em funções idênticas no âmbito da habilitação académica, acresce -----1 valor

3.3.4. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional, discriminada em *Curriculum Vitae* a apresentar junto com os documentos da candidatura e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----

b) Neste critério de apreciação é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública ou privada;-----

c) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversas entidades empregadoras, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., ao somatório da mesma por forma a possibilitar a atribuição de uma maior classificação;-----

d) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;-----

e) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nos pontos 3.3.3.1, e 3.3.3.2 a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.-----

3.4. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula-----

**FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR:  $AC=(HA)+(FP)+(EP)/3$ -----**



Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

**3 - Entrevista de avaliação de competências (EAC)** – como método facultativo visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o conteúdo funcional e as competências consideradas essenciais para o exercício da função e que ora se define:-----

#### **A - Orientação para resultados**

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).</li><li>- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.</li><li>- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.</li><li>- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li></ul>
---	--

#### **B - Iniciativa e autonomia**

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.</li></ul>
--	---

<p>Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.</li> <li>- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li> <li>- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais</li> </ul>
---	--

### C - Análise da Informação e Sentido Crítico

<p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.</li> <li>- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.</li> <li>- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.</li> <li>- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</li> </ul>
---	---

#### D - Trabalho de equipa e cooperação

<p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.</li><li>- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.</li><li>- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</li><li>- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</li></ul>
---	---

#### E - Orientação para o serviço público

<p>Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.</li><li>- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.</li><li>- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.</li><li>- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os</li></ul>
---	---

	<p>cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.</p> <p>- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço</p>
--	--

#### F - Tolerância à pressão e contrariedades

<p>Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<p>- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.</p> <p>- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.</p> <p>- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</p> <p>- Aceita as críticas e contrariedades.</p>
--	--

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências ora definido, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das mesmas.-

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

Detém um nível elevado da competência, valorado numa escala de-----17 a 20 valores

Detém um nível bom da competência, valorado numa escala de -----13 a 16 valores

Detém um nível suficiente da competência, valorado numa escala de ---- 9,5 a 12 valores

Detém um nível reduzido da competência, valorado numa escala de ----- 5 a 9,5 valores

Detém um nível insuficiente da competência, valorado numa escala de -----0 a 4 valores

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.-----

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: mínimo de 15 minutos e máxima de 30 minutos.-----

5 – A fórmula final de avaliação dos candidatos, após a definição dos métodos de avaliação ora realizada, será a seguinte:-----

-CF = (AC x 60%) + (EAC x 40%)-----

6 - Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 20 candidaturas, em cada uma das referências, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela avaliação curricular e será efetuada da seguinte forma:-----

6.1 - Aplicação do 1.º método de seleção (AC) num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos;-----

6.2 - Aplicação do 2.º método de seleção (EAC) apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.-----

6.3 - Sempre que da aplicação dos métodos de seleção previstos nos pontos 6.1 e 6.2 resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.-----

----- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 12h e 30m, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

## O júri

Presidente

Assinado por: **CRISTINA MARGARIDA DO COUTO  
GOMES CRUZ**  
Num. de Identificação: 11134913

Vogal efetivo

*Edo R. A. L. P. Quinto Enoz*

Vogal efetivo



Assinado por Carla Isabel dos  
Santos Fonseca  
Identificação: B110901672  
Data: 2023-09-22 às 14:31:45