

ATA nº 1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, carreira/categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município da Sertã, para o Setor de Armazém Municipal, Obras e Serviços por Administração Direta (Serralheiro), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Ref.ª H

-----No dia catorze de abril de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Câmara Municipal da Sertã, reuniu o Júri designado do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relações jurídicas de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, encontrando-se presentes os seguintes membros:-----

-----Presidente: Vítor Manuel Vinagre Dias, Encarregado Geral Operacional no Setor de Armazém Municipal, Obras e Serviços por Administração Direta; 1.º Vogal Efetivo: Rogério Fernandes Salgueiro, Assistente Operacional no Setor de Armazém Municipal, Obras e Serviços por Administração Direta, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo: Ana Filipa Lopes Vinagre, Técnica Superior no Setor de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----I – Identificar o requisito habilitacional; -----

-----II – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade; -----

-----III – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; -----

-----IV – Estabelecer critérios de ordenação preferencial. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

-----I – Requisito Habilitacional -----

-----O Assistente Operacional para o Setor de Armazém Municipal, Obras e Serviços por Administração Direta (Serralheiro), com o grau 1 de complexidade, depende da titularidade de Escolaridade obrigatória (determinada em função da data de nascimento dos candidatos). Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelo candidato. -----

----- II – Perfil de Competências -----

-----A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional atendeu à seguinte caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal: -----

-----Sem prejuízo do disposto no Anexo, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Preparar os equipamentos, ferramentas e instrumentos de medida e de controlo, em função da natureza dos materiais e especificações técnicas definidas; Fabricar peças e estruturas metálicas, utilizando máquinas e ferramentas adequadas; Reparar estruturas metálicas danificadas ou deterioradas, de acordo com desenhos, fichas de trabalho, amostra ou esquemas de montagem, utilizando as ferramentas adequadas e recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos de elevação e transporte; Executar e Reparar elementos metálicos não estruturais, utilizando ferramentas e equipamentos de serralharia; Executar diferentes elementos de caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, de acordo com os desenhos, amostra, fichas de trabalho ou esquemas de montagem e preparar a colocação em obra, segundo processos e técnicas adequadas; Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior. -----

-----Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

-----Orientação para o Serviço Público: onde se avalia a capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

----- Gestão do Conhecimento: onde se avalia a capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. -----

----- Orientação para a Segurança: onde se avalia a capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

-----Inteligência Emocional: onde se avalia a capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

-----III – Métodos de seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método e sistema de valoração final -----

-----Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

----- Provas de Conhecimentos (PC);-----

----- Avaliação Psicológica (AP);-----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:-----

----- Avaliação Curricular (AC);-----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- Prova de Conhecimentos (PC): -----

----- Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste natureza teórica (oral) e prática. -----

----- A prova de conhecimentos teórica (oral) é de realização individual, com eventual consulta da legislação não anotada em suporte papel, duração máxima de 15 minutos e incide sobre os temas e legislação a seguir identificados: -----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;-----

----- Decreto-Lei nº 50/2005, de 25 de Fevereiro, na redação atual, Prescrições mínimas de Segurança e de Saúde na utilização de Equipamentos de Trabalho. -----

----- A Prova de Conhecimentos prática será de realização individual e terá a duração máxima de 30 minutos. A prova prática de conhecimentos consistirá na execução de algumas das seguintes tarefas: -----

----- Executar e/ou Reparar elementos metálicos não estruturais; Fabricar peças e estruturas metálicas, utilizando máquinas e ferramentas adequadas; Reparar estruturas metálicas danificadas ou deterioradas, de acordo com desenhos, fichas de trabalho, amostra ou esquemas de montagem.-----

----- O candidato deverá proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito, tendo presentes as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas, e a identificação de equipamentos de proteção individual, de equipamentos e ferramentas para execução das tarefas solicitadas, sendo classificadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- A – Atitude perante a tarefa -----

----- Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa. -----

----- Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança – 1 valor; -----

----- Revela algum interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança – 2 valores; -----

----- Revela bastante interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança – 3 valores. -----

----- B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios -----

----- Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa. -----

----- Valoração: -----

----- Revela dificuldades na seleção dos materiais, das ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 2 valores; -----

----- Revela alguma capacidade de seleção dos materiais, das ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 3,5 valores; -----

----- Revela bastante facilidade na seleção dos materiais, das ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 4 valores. -----

----- C – Regras de higiene e segurança do trabalho -----

----- Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de higiene e segurança exigidos para o desempenho da tarefa. -----

----- Valoração: -----

----- Demonstra pouco ou nenhum conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifesta ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho – 1 valor; -----

----- Demonstra algum conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com as condições de trabalho. Manifesta ter alguns hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho – 3 valores;

----- Demonstra bom conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com facilidade às condições de trabalho. Manifesta ter bastantes hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho – 4 valores. -----

----- D – Qualidade de Execução da tarefa -----

----- Avaliação do domínio técnico da tarefa executada. -----

----- Valoração: -----

----- Ausência de qualquer execução – 1 valor; -----

----- Tarefa incompleta e executada com deficiências – 2 valores; -----

----- Tarefa incompleta e executada sem deficiências – 3 valores; -----

----- Tarefa completa e executada com deficiências – 4 valores; -----

----- Tarefa completa e executada sem deficiências – 6 valores. -----

----- E – Rapidez de execução da tarefa -----

----- Avaliação da rapidez com que executa a tarefa. -----

----- Valoração: -----

----- Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido (30 minutos) – 0 valores; -----

----- Executa a tarefa de forma completa no período compreendido entre 20 e 30 minutos – 2 valores; -----

----- Executa a tarefa de forma completa em menos de 20 minutos – 3 valores. -----

----- A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: -----

$$PC = A + B + C + D + E$$

----- Em que: -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- A = Atitude perante a tarefa; -----

----- B = Escolha das materiais, ferramentas e utensílios; -----

----- C = Regras de higiene e segurança do trabalho; -----

----- D = Qualidade de execução da tarefa; -----

----- E = Rapidez de execução da tarefa. -----

----- A prova de conhecimentos oral e prática será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: Prova de conhecimentos = Prova oral x 0,5 + Prova prática x 0,5. -----

----- Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 5 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

----- Avaliação Psicológica (AP): A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

----- A classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na implementação deste método será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas quatro (4) competências, uma (1) nuclear e três (3) funcionais.

----- A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objectivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.-----

----- Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:-----

----- Apreciação Qualitativa:-----

----- 1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;-----

----- 2º Atribuição da ponderação 0 ou 1, de acordo com os seguintes critérios: Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência), Não manifesta (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência);-----

----- 3º Determinação do nível classificativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:-----

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

-----Apreciação Quantitativa: -----

-----A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro. -----

----- Para cada candidato será elaborada uma ficha de classificação individual, contendo a indicação das competências avaliadas, o nível atingido em cada uma delas e a classificação final obtida. -----

----- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes: -----

----- Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular 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: -----

----- A classificação Final no método de seleção “Avaliação Curricular” será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,2HA + 0,5EP + 0,2FP + 0,1AD$$

----- Em que: -----

----- AC - Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitação Académica; -----

----- EP - Experiência Profissional; -----

----- FP - Formação Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho. -----

----- Habilidade Académica (HA) -----

----- A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam escolaridade obrigatória (determinada em função da data de nascimento dos candidatos). Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelo candidato. -----

----- Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria assistente operacional, conforme Lei nº 35/2014, de 20 de junho.-----

----- Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Será valorada da seguinte forma: -----

----- Habilitação legalmente exigível (escolaridade obrigatória determinada em função da data de nascimento) - 16 valores; -----

----- Habilitação superior à legalmente exigível - 20 valores. -----

----- Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados. A classificação máxima deste fator é de 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 avaliação curricular. -----

----- Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. -----

----- No fator formação profissional consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função e frequentadas nos últimos 5 anos. -----

----- A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo: -----

----- Sem ações de formação / formação profissional não comprovada: 0 valores; -----

----- Formação Profissional comprovada – por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores): Ações/cursos de formação com duração >70 horas: 2 valores cada ação/curso; Ações/cursos de formação com duração >35 horas e ≤ 70 horas: 1,5 valores cada ação/curso; Ações/cursos de formação com duração ≥ 6 horas e ≤ 35 horas: 1 valor cada ação/curso; Ações/cursos de formação com duração de 0 a 6 horas: 0,5 valores cada ação/curso; Seminários e Workshops: 0,5 valores cada. -----

----- 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 entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. -----

----- Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas. -----

----- Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. -----

----- A avaliação da experiência profissional será feita do seguinte modo: -----

----- Sem experiência / Experiência profissional não comprovada - 0 valores; -----

----- De 0 a <5 anos – 14 valores; -----

----- De 5 anos a <10 anos – 16 valores; -----

----- De 10 anos a <15 anos – 18 valores; -----

----- ≥ a 15 anos – 20 valores. -----

----- Este fator será avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

----- Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) -----

----- Neste fator é considerada a Avaliação de Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Deverá seguir as seguintes leis: Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro: -----

----- Desempenho Excelente: 20 valores; -----

----- Desempenho Muito Bom: 18 valores; -----

----- Desempenho Bom: 16 valores; -----

----- Desempenho Regular: 14 valores; -----

----- Desempenho Inadequado: 12 valores; -----

----- Sem Avaliação de Desempenho: 10 valores. -----

----- A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na implementação deste método será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas quatro (4) competências, uma (1) nuclear e três (3) funcionais.

-----A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objectivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise. -----

----- Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes: -----

-----Apreciação Qualitativa:-----

----- 1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; -----

----- 2º Atribuição da ponderação 0 ou 1, de acordo com os seguintes critérios: Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência), Não manifesta (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência);-----

----- 3º Determinação do nível classificativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte: -----

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

-----Apreciação Quantitativa: -----

-----A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro.-----

----- Para cada candidato será elaborada uma ficha de classificação individual, contendo a indicação das competências avaliadas, o nível atingido em cada uma delas e a classificação final obtida. -----

----- Classificação Final (CF): A classificação final dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = (60\% PC) + (40\% EAC)$$

----- Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, exceto quando afastados por escrito: -----

$$CF = (50\% AC) + (50\% EAC)$$

----- Em que: -----

----- CF - Classificação Final; -----

----- PC – Prova de Conhecimentos; -----

----- AC - Avaliação Curricular; -----

----- EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- De acordo com o disposto no artigo 19º da citada Portaria, a aplicação do 2º método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos seguintes termos.-----

----- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos; -----

----- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades, tal como o previsto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

----- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. -----

----- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação. -----

----- Critérios de ordenação preferencial: A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria. -----

-----A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale á desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

----- Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).-----

----- Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.-----

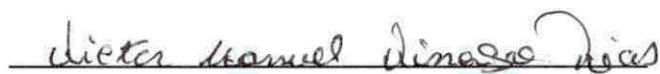
-----A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município da Sertã, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-serta.pt, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria. -----

-----A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município da Sertã, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-serta.pt, sendo ainda publicado Aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.-----

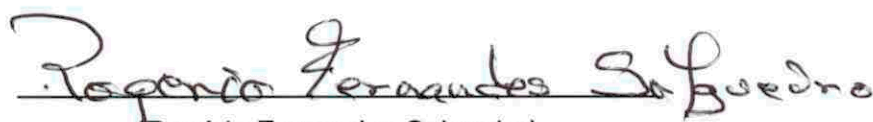
-----Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.-----

E, nada mais havendo a tratar, se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai assinada por todos os elementos do júri.

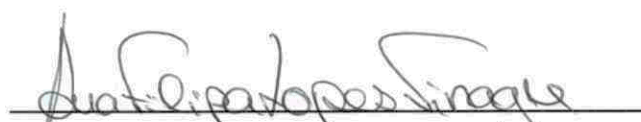
O Júri,
Presidente:


(Vítor Manuel Vinagre Dias)

1º. Vogal Efetivo:


(Rogério Fernandes Salgueiro)

2º. Vogal Efetivo:


(Ana Filipa Lopes Vinagre)

