



ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE JURISTA

(DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO)

----- Aos dezassete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 12:00 horas, no Edifício dos Paços do Município de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional de Jurista, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião de 14-02-2024, constituído por: -----

----- **Presidente:** Adélia Maria dos Santos Nunes Barreiros Sobral, Técnica Superior.

----- **Vogais Efetivos:** Carlos Manuel Neves Paiva, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior. -----

----- Esta reunião teve por objetivo definir no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

----- Exercer 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 com autonomia ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de dificuldade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializadas 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, e enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas do Município, elaborar pareceres e prestar suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação da legislação, produção de normas e regulamentos com eficácia interna e externa; acompanhamento de processos judiciais em que o município seja parte; instrução de processos de contraordenações gerais e rodoviárias e execuções fiscais; instrução, tramitação e pronúncia em processos de mera averiguação, de inquérito, de sindicância, processos de reposição da legalidade urbanística, disciplinares ou outros de natureza análoga. -----

----- A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri por unanimidade o seguinte: -----

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção a utilizar aplicáveis aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) complementado



com o método de seleção facultativo , nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção a utilizar aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

A Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício

Assobaf
A &

de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo a mesma uma ponderação de 60% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos.

----- A Prova de Conhecimentos, será escrita, de natureza teórica, de carácter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Assim, não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s).

-----A Prova de Conhecimentos terá a duração de 90 minutos. -----

----- A realização da Prova de Conhecimentos deverá ser promovida através de empresa externa, especializada. -----

----- Os candidatos que pretendam desistir da Prova de Conhecimentos, só poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início. -----

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva Prova. -----

----- Na Prova de Conhecimentos serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e proceder-se-á à avaliação do sentido crítico e capacidade de expressão dos candidatos. -

----- As respostas deverão ser fundamentadas com base na lei, para melhor valorização das mesmas. -----

----- Por último, a Prova de Conhecimentos incidirá sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada. -----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos e dos Municípios e das Freguesias; -----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprovou a Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas; -----
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; -----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto que aprovou a Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas; -----
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos; -----
- Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, na sua atual redação – Regime Geral das Contraordenações; -----
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; -----
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo; -----
- Decreto-lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução na ordem jurídica nacional, do RGPD; -----
- Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) n.º 679/2016, de 27 de abril, do Parlamento Europeu, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto.

A Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de

Assinado
[assinatura]

ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A aplicação deste método de seleção pode ser efetuado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Entrevista de Avaliação de Competências

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F)/6$$

Em que as competências a avaliar são as seguintes:

A - Orientação para os Resultados, visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;



- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

B - Conhecimentos e experiência, visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. ----

Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

C - Tolerância à Pressão e Contrariedades, visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
- Aceita as críticas e contrariedades
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. -----

D - Relacionamento Interpessoal, visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalha com pessoas com diferentes características;

Assim

- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- Demonstra respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-as com atenção e valorizando-as;

E – Análise da Informação/ Sentido Crítico, visa a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos.

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
- Perante um problema, analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil;
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
- 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.

F – Comunicação, visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros, traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
- Adota o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros;
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores: Nível Excelente;
- 18 valores: Nível Muito Bom;
- 16 valores: Nível Bom;
- 14 valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 valores: Nível Satisfaz;
- 10 valores: Nível Suficiente;
- 8 valores: Nível Fraco;
- 4 valores: Nível Insuficiente;

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método terá uma ponderação final de 40% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- Habilitação Académica - HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD

Em que:

A Habilitação Académica (HA) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

Assinado
A
R

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura em Direito) - 18 valores; -----

- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado/Doutoramento) – 20 valores. -----

-- **Na Formação Profissional (FP)** serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional a prover e obtidas nos últimos 3 anos. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. São consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração 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 cada dia de formação é equivalente a seis horas por dia. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores; -----

---- **A Experiência Profissional (EP)**, é avaliada tendo em consideração o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o



procedimento concursal é aberto, sob pena de não ser contabilizado como tempo de experiência profissional, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

- Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;
- Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;
- Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;
- Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores;
- Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores;
- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores;

-- **A Avaliação de Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período de avaliação, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Avaliação de Desempenho Classificação:

- Inadequado - 8 Valores
- Adequado - 12 Valores
- Relevante - 16 Valores
- Excelente - 20 Valores

A não existência de avaliação de desempenho será considerado com 10 valores.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Classificação e Ordenação Final

Handwritten signatures and initials.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a conseqüente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 60\%) + \text{AP} (\text{Apto/Não Apto}) + (\text{EAC} \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Ou

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 40\%) + (\text{EAC} \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que:

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;



- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final;
- d) Que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica.

Candidatos/as com Grau de Incapacidade:

---- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

---- Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritos funcionais constantes no presente aviso. -----

---- **Critério de desempate:** Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

---- **Os métodos de seleção** têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos, os/as candidatos/as que: -----

- a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----

- b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final; -----
- d) que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção – Avaliação Psicológica. -----

Exclusão e notificações dos candidatos: -----

---- Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia dos interessados e as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

---- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Sernancelhe em www.cm-sernancelhe.pt.

---- Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no art.º 6.º da Portaria.

---- A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

---- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e publicitada na página eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

---- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada

em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. ----

---- Em cumprimento do disposto na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do art.º 11 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informa-se que a publicitação integral do aviso de abertura do presente procedimento consursal será efetuada na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt e no sítio da Internet desta autarquia, em <https://www.cm-sernancelhe.pt>

– Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri






