

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria geral de assistente técnico, para o Setor da Cultura e Turismo da Unidade Orgânica - Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social.**

### **ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO**

Aos vinte e dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, 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, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de assistente técnico, para o Setor da Cultura e Turismo da Unidade Orgânica - Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social, constituído pela Presidente de Júri Maria João de Brito Marques da Fonseca (Técnica Superior); 1.º Vogal efetivo Luís Miguel Andrade Marques (Técnico Superior), e o 2.º Vogal efetivo: Pedro Marques Correia (Técnico Superior), com o objetivo de definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1.

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho - LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o 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, **serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:**

2.

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“entrevista de avaliação de competências”**,

exceto quando por escrito afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

### 2.1

Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

### 2.2

Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**entrevista profissional de seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.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.

## 3.

### **Aplicação dos métodos de seleção:**

Por razões de celeridade, de contenção de despesa e de economia processual e considerando o provável elevado número de candidatos que se podem apresentar ao procedimento concursal assim como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7.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, nos seguintes termos:

#### 3.1.

O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

#### 3.2.

O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, **na proporção de cinco (5) por cada posto de trabalho a concurso**, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.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.

7107  
P.  
P. Coariz

### 3.3.

Ficam dispensados de aplicação do segundo método de seleção os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.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, que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

## 4.

### Métodos de seleção obrigatórios:

#### 4.1

**Avaliação curricular (AC)** - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional em funções exercidas de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e avaliação de desempenho.

**4.1.2. A Avaliação curricular (AC)**, será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HA) + (FP) + (EP) + (AD)/4$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitação académica/literária

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

- Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes:

- **Habilitação Académica/Literária (HA)**

HA = Habilitação Acadêmica/literária - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes da seguinte forma:

Habilitações acadêmicas/literárias de grau exigido à candidatura - 18 valores;

Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

#### **- Formação Profissional (FP)**

Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do posto de trabalho a ocupar, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Até 8 horas de duração - cada 0,5 valores;

- Com duração superior a 8 horas até 16 horas - cada 1 valor;

- Com duração superior a 16 horas até 40 horas - cada 1,5 valores;

- Com duração superior a 40 horas - cada 2 valores.

Só serão considerados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo, considerados dentro da área funcional do posto de trabalho. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado com 0,5 valores. A pontuação total a atribuir neste fator não poderá ser superior a 20 valores.

Nas situações em que a duração da formação é expressa em dia(s), cada dia de formação é equivalente a 7 horas. Caso as ações de formação não mencionem a sua duração, as mesmas não serão consideradas.

#### **- Experiência profissional (EP)**

Será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas. Neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Até 4 anos - 10 valores

> a 4 anos < 8 anos - 15 valores

≥ a 8 anos - 20 valores

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos desempenharam funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

#### - Avaliação de desempenho (AD)

- Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:

Excelente – 20 valores;

Desempenho Relevante – 16 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Inadequado – 8 valores.

Para os/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

#### 4.2 - A entrevista de avaliação de competências (EAC)

- Com uma **ponderação de 30%**, terá uma **duração de até 30 minutos**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

- A preparação e aplicação do método serão efetuados por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz, a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada os conhecimentos e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Realização e Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e a sua atividade, gerindo prioridades e realizando diferentes atividades de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;
- **Adaptação e melhoria contínua:** Avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar e controlar a sua atividade, definindo objetivos, cumprindo metas e estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa, contribuindo para um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de equipa;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades com prontidão e de forma responsável.

#### 4.3. Prova escrita de conhecimentos (PC)

- Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.
- A prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a **duração de 90 minutos**, com tolerância de 15 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.
- Versará sobre os seguintes temas: Constituição da República Portuguesa - (Parte I - Direitos e Deveres Fundamentais; Parte III - Organização do Poder Político); Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das



Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/9; Lei n.º 50/2018, de 16/8; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7/1; Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 (SIADAP); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9; Decreto-lei n.º 135/99, de 22/4; Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/4/2016.

- Toda a legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor na data da realização da prova, na sua redação atualizada.

A Prova de conhecimentos será composta por 3 grupos:

### **Grupos I, II e III**

**Grupo I** - Composto por seis (6) questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

As respostas às questões do **grupo I** serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) e o(s) normativo(s) em que se fundamenta - **1 valor**;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is), nem o normativo(s) em que se fundamenta - **0,5 valores**.
- Responde de maneira incorreta indicando ou não os diplomas e normativos legais - **0 valores**.

**Grupo II** - Composto por duas (2) questões de resposta verdadeiro ou falso, devidamente fundamentada (com indicação do diploma legal e artigo aplicável);

As respostas às questões do **grupo II** serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) e o(s) normativo(s) em que se fundamenta - **2 valores**;



- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is), nem o normativo(s) em que se fundamenta - **1 valor;**
- Responde de maneira incorreta indicando ou não os diplomas e normativos legais - **0 valores.**

**Grupo III - Composto por três (3) questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos), duas com pontuação de 3 (três) valores cada e uma (1) com pontuação de 4 valores.**

Nas respostas às questões de desenvolvimento do **Grupo III**, será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal(is) e normativo(s) em que se fundamenta e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, demonstra correto domínio e precisão no uso de conceitos, boa capacidade de argumentação, indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) e normativo(s) em que se fundamenta - **4 valores;**
- Responde de maneira correta, demonstra correto domínio e precisão no uso de conceitos, boa capacidade de argumentação, não indicando corretamente ou de forma incompleta o(s) diploma(s) legal (is) e normativo(s) em que se fundamenta - **2 valores;**
- Responde de maneira incorreta, não fundamenta, mas indica corretamente o(s) diploma(s) legal e normativo(s) em que se fundamenta - **1,00 valor;**
- Não responde ou responde erradamente nem indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is)- **0 valores.**



*Y. N. 2*  
*P. P.*  
*P. Correia*

### Grelha classificativa, com o máximo de pontuação:

GRUPO I						GRUPO II		GRUPO III			TOTAL
Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	20

Durante a realização da Prova escrita de conhecimentos teóricos (PC), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados nem comentados.

#### 4.4. - Avaliação psicológica (AP)

- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, poderá ser efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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.

### 5. Método de seleção facultativo:

#### 5.1.

##### Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

- Com uma **ponderação de 30%**, terá a duração de **cerca de 15 minutos**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

- A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

- A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

- **Comunicação e Fluência Verbal (CFV)** - Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

**20 Valores** - Demonstra extraordinária capacidade de comunicação, exprimindo-se com extraordinária objetividade e elevado poder de argumentação;

**16 Valores** - Demonstra excelente capacidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e grande poder de argumentação;

**12 Valores** - Demonstra facilidade de comunicação, exprimindo-se em geral com clareza e objetividade e uma razoável capacidade argumentação;

**8 Valores** - Demonstra dificuldade de comunicação, pouca clareza e objetividade e reduzida capacidade de argumentação;

**4 Valores** - Demonstra elevada dificuldade de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações e incapacidade de argumentação.

- **Motivação e Interesse para a função (MIF)** - Pretende-se correlacionar as motivações e interesses do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

**20 Valores** - Demonstra elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

**16 Valores** - Demonstra grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

**12 Valores** - Demonstra interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

**8 Valores** - Demonstra pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade, focadas na resolução de tarefas;

**4 Valores** - Demonstra desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

- **Relacionamento interpessoal (RI)** 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:

**20 Valores** - Demonstra elevada capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

**16 Valores** - Demonstra grande capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

**12 Valores** - Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

**8 Valores** - Demonstra fraca capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, não fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

**4 Valores** - Demonstra ausência de capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, não mencionando quaisquer atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

**A entrevista profissional de seleção (EPS)** - será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

**EPS = (CFV + MIF + RI) / 3**

**EPS** = Entrevista profissional de seleção

**CFV** = Comunicação e Fluência Verbal

**MIF = Motivação e Interesse para a função**

**RI = Relacionamento Interpessoal**

## **6. Ordenação final**

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados aos/às diversos tipos de candidatos/as:

$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$  (para os candidatos referidos no ponto 17.1 do aviso de abertura)

*ou*

$OF = PC * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30 \%$  (para os candidatos referidos no ponto 17.2 do aviso de abertura)

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

**7.** Nos termos do disposto no n.º 9 e n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final.

**8 -** A falta de comparência ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos/das candidatos/as, em qualquer um dos métodos de seleção, equivale a desistência do procedimento concursal.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'F. Gomes'.

**9** - Com os resultados da classificação final dos/as candidatos/as, obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos/as os/as candidatos/as, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

**10** - Em caso de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuado o desempate, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4.

**11** - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

**12** - Ao abrigo dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, os/as candidatos/as excluídos são notificados, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

**13** - Os/as candidatos/as admitidos/as serão notificados/as para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na atual redação, por correio eletrónico/plataforma. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

**14** - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município de Mangualde: [www.cmmangualde.pt](http://www.cmmangualde.pt).

**15** - Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da referida Portaria.

**16** - De acordo com o n.º 5 do art.º 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação atualizada, a lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local próprio e habitual deste Município e disponibilizadas em [www.cmmangualde.pt](http://www.cmmangualde.pt), sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi laurada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Maria José B.M. Fonseca

Luís Filipe Andrade Paiva

Pedro Manuel Correia