

Ata n.º 1

Aviso de abertura para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na Divisão de Sanidade (DS), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Aos 26 dias do mês de abril de dois mil e vinte um, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado de quinze de abril do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, alargado a candidatos sem relação jurídica de emprego público, com constituição de reserva de recrutamento.

Estiveram presentes nas deliberações que se seguem, os seguintes membros do júri:

Presidente: Eng.º José Carlos Correia Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural

1º efetivo: Eng.º Celestino da Cruz Benjamim Soares, Chefe de Divisão de Sanidade, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2º efetivo: Dra. Sónia Jorge Costa Pires, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

I. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento dos postos de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;

II. Métodos de seleção

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Avaliação Curricular (AC);
- d) Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

III. Sistema de classificação final;

IV. Elaboração do aviso de abertura

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo aviso a publicar para abertura de procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do procedimento.

I. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento dos postos de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Nos termos do disposto no artigo 17.º da LTFP, os requisitos gerais de admissão são:

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

Os requisitos em apreço devem verificar-se até à data limite para apresentação das candidaturas.

Como requisito específico define-se a titularidade de licenciatura ou grau académico superior, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), nas áreas das ciências agrárias, previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, na área de educação agricultura, silvicultura e pescas (620) e Produção Agrícola (621).

Outro requisito adequado para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho é a titularidade de carta de condução de ligeiros e disponibilidade para conduzir viaturas do Estado.

II. METODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- Métodos de seleção obrigatórios: provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);
- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36º, da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

- Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).
- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Nestes termos, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

a) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova tem a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta de legislação, e será constituída por 15 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 2 perguntas de desenvolvimento, com uma cotação de 2,5 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - 2 perguntas

Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas - 1 pergunta

Código de Procedimento Administrativo - 2 perguntas

Regulamento Geral da Proteção de Dados - 1 perguntas

Regime Fitossanitário - 11 perguntas

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código de Procedimento Administrativo

Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril - Modelo Organizacional das DRAPs

Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro - Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas

Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, revisto e republicado pelo Despacho n.º 6636/2013, de 22 de maio e Despacho 1734/2019, de 19 de dezembro - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve

Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril - Regulamento Geral da Proteção de Dados;

Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto - assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Decreto-Lei n.º 67/2020, de 15 de setembro - medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e controlos oficiais, no domínio das medidas de proteção contra pragas dos vegetais.

Decreto-Lei n.º 82/2017, de 18 de julho - produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação de fruteiras

Decreto-Lei n.º 78/2020, de 29 de setembro - Transpõe diversas diretivas e garante o cumprimento de obrigações decorrentes de regulamentos europeus no domínio da fitossanidade.

Lei n.º 26/2013, de 11 de abril - Regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos

Decreto-Lei n.º 35/2017, de 24 de março primeira alteração à Lei n.º 26/2013, de 11 de abril,

Decreto-Lei n.º 169/2019, de 29 de novembro - Altera a regulação das atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos, transpondo a Diretiva (UE) n.º 2019/782

Decreto-Lei n.º 160/2005, de 21 setembro - Regula o cultivo de variedades geneticamente modificadas, visando assegurar a sua coexistência com culturas convencionais e com o modo de produção biológico.

Decreto-Lei n.º 101/2009, de 11 de maio - Uso não profissional de produtos fitofarmacêuticos.

Regulamento (UE) 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2017 - controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos.

Site da DGAV (<https://www.dgav.pt/>).

A realização da prova de conhecimentos é individual, sendo realizada preferencialmente em sala, utilizando-se suporte físico para registo das respostas por parte de cada candidato.

No caso de manutenção do contexto e medidas em vigor motivadas pela pandemia SARS-COV-2 poderão ser adotados meios telemáticos para o efeito de realização da prova.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

b) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido para o efeito.

A preparação e aplicação do método será efetuado preferencialmente por entidade pública especializada, devendo ser consultado o INA, o Centro de Psicologia Aplicada do Exército ou a Universidade do Algarve e, se tal se tornar inviável, deverá recorrer-se a entidade privada especializada, nos termos do disposto da alínea i) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

A avaliação psicológica tem um coeficiente de ponderação de 25% na classificação final (CF), sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

c) AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Incide 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.

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

HAB = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico

FP = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

AD = Avaliação de Desempenho - em que se pondera a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HAB = Habilitação Académica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HAB é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura: 16 valores - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março (ciências agrárias e produção agrícola).
- Mestrado: 18 valores; → Mestrados das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março (ciências agrárias e produção agrícola).
- Doutoramento: 20 valores → Doutoramentos das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março (ciências agrárias e produção agrícola).

FP = Formação Profissional. Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Por cada ação de formação com duração inferior a 7 horas: 1 valor
- Por cada ação de formação com duração de 7 horas a 21 horas: 2 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 22 horas: 3 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

EP = Experiência Profissional. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 1 ano a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores

- Mais de 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

-Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado: 0 valores;

- Menção de Adequado: 2 valores;

- Menção de Relevante: 4 valores;

- Menção de Excelente: 6 valores.

O júri atribuirá 2 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

A avaliação curricular tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores

d) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliadas as seguintes competências: Análise da Informação Sentido Crítico, Adaptação e Melhoria Contínua e Iniciativa e Autonomia.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Este método será aplicado por trabalhadora da DRAP Algarve, devidamente credenciada para o efeito.

A avaliação de competências tem um coeficiente de ponderação de 25% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 25%).

e) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (E), Bom (B), Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS será avaliada através dos seguintes fatores:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)

- Motivação Profissional (MP)

- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)

- Qualidade da Experiência Profissional (QEP),

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final é obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.

E 20 - Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.

B 16 - Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.

S 12- Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.

R 8 - Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.

I 4 - Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.

Motivação Profissional (MP): avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 20 - Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.

B 16 - Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.

S 12 - Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.

R 8 - Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.

I 4 - Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação

E 20 - Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

B 16 - Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

S 12 - Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

R 8 - Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

I 4 - Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

E 20 - Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.

B 16 - Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muita boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.

S 12 - Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.

R 8 - Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.

I 4 - Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.

A Entrevista Profissional de Seleção tem um coeficiente de ponderação de 30% na Classificação Final (CF) (máximo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, tendo carácter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores

III. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

A 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 ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Assim sendo: $CF = (0,45 \times PC \text{ ou } AC) + (0,25 \times AP \text{ ou } EAC) + (0,30 \times EPS)$

Em que:

CF - Classificação final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º1 do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 27º 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.

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, devem utilizar o formulário próprio disponível na funcionalidade “recursos humanos/recrutamento” da página eletrónica da DRAP ALGARVE em: <https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos/recrutamento>

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no “local de estilo” da DRAP Algarve e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos/recrutamento>

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

IV. ELABORAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter ao Diretor Regional para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

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.

Presidente

José Carlos Correia Tomás

1º Vogal Efetivo

Celestino da Cruz Benjamim Soares

2º Vogal Efetiva

Sónia Jorge Costa Pires