



*Ricardo i tel
Ferreira*

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

1 – Aos nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, no Edifício da Junta de Freguesia, reuniu o Júri do procedimento concursal, designado por despacho do Sr. Presidente da Junta de Freguesia, datado de vinte e seis de janeiro de dois mil e vinte e seis, constituído pelo Presidente de Júri, Ricardo Manuel da Costa Melo, Presidente da Assembleia de Freguesia; 1.º Vogal efetivo, Gisela Maria Rodriguez Ferreira, membro da Assembleia de Freguesia, 2.º Vogal efetivo Rui Miguel Gomes Correia, membro da Assembleia de Freguesia, no uso da competência decorrente, designadamente, n.º 1 e 8º do artigo 8º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e em linha com o determinado, quanto a métodos de seleção, naquele despacho do Presidente da Junta de Freguesia, **a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.**-----

2 - Por força daquele despacho datado de vinte e seis de janeiro de dois mil e vinte e seis, em conformidade com o artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e tendo em conta os artigos 17.º a 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP, serão constituídos por Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório; Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório; avaliação curricular(AC), método complementar; E, 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.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), método obrigatório; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório.-----



Regido pelo
João

3 – Para posto de trabalho da categoria de Assistente Operacional:

As funções a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei:

“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”

3.1 – A unidade orgânica a que destina o posto de trabalho objeto deste procedimento e a respetiva caracterização encontra-se definida no Quadro seguinte:

Unidade Orgânica a que destina o posto de Trabalho	N.º de Postos de Trabalho	Caraterização do posto de trabalho
Junta de Freguesia de Mosteirô	1	Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área funcional limpeza urbana, para execução de tarefas que podem comportar esforço físico, nomeadamente, recolha de lixo, limpeza de ruas e equiparados, varredura, limpeza de papelarias, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, apoiar em atos de desinfeção, proceder à aplicação de produtos fitofarmacêuticos quando necessário, desmatagem. Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de outros equipamentos, auxiliar a execução de cargas e descargas, realização de tarefas simples, não específicas, de carácter manual ou com recurso a maquinaria específica para as necessidades a colmatar. Realizar as referidas tarefas mediante o recurso a máquinas agrícolas, como roçadeira, motosserra, trator, máquina de corte e aparo de relva, moto-enxadas, sopradores, corta-sebes, recortadores, entre outros, a condução e operação dos referidos equipamentos em segurança. Responsabilizar-se pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção dos mesmos. Assegurar a manutenção e limpeza de vias, parques e outros locais públicos e todos os serviços relacionados com as necessidades da autarquia não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos enquadrados em diretivas gerais bem definidas.



*Paulo
Razgado Rebelo
Faria*

3.2 - A descrição das funções descritas no quadro acima em Caraterização do Posto de Trabalho/ Perfil de Competências, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP. -----

3.3 – O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata. ----

3-4 - O nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento: nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 anos de escolaridade; desde o ano letivo de 2009/2010 — 12 anos de escolaridade; No caso dos alunos que no ano letivo 2009/2010 se encontrem matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade. Há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional devidamente comprovada.

-Foram definidos como requisitos preferenciais os seguintes:

- a) Residente na freguesia de Mosteiro;
- b) Carta de Condução do tipo B;

3-5 -O Júri deliberou que as candidaturas deverão ser acompanhadas de formulário devidamente preenchido e assinado, deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência atual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa, quando se aplique;
- c) Curriculum vitae atualizado, datado e assinado.
- d) Cópia da carta de condução do tipo B;
- e) Declaração comprovativa da morada fiscal, emitida pela Autoridade Tributária Aduaneira;

No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

- i) a respetiva relação jurídica de emprego público;
- ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;



*Paulo
Ricardo Rebelo
Fonseca*

v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;

vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.-----

3.6 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções nesta Freguesia, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri à respetiva Freguesia e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

3.7 – Métodos de Seleção: -----

3-7-1 - Os Métodos de Seleção a utilizar serão:-----

a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Ou

b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os métodos de seleção a utilizar definem-se a da seguinte forma:

- **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

- **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- **Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os referidos no ponto 3-7-1, alínea b).

Aos restantes candidatos, os métodos de seleção são os referidos no ponto 3-7-1, alínea



[Handwritten signature]
Tzardouli
Pere

a).

Os métodos referidos no ponto 3-7-1, alínea b) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 3-7-1, alínea a), previstos no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

3.8 - Classificação dos métodos de seleção:

3.8.1– **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar, se e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

A PPC será de natureza prática e oral, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, e consistirá em:

- 1 Preparação de canteiros para plantação de arbustos, herbáceas, perenes e flores de época, incluindo da incorporação de fertilizantes e compostos orgânicos;
2. Limpezas urbanas;
3. Manuseamento dos equipamentos e ferramentas, seguindo as normas de segurança;
4. Normas de segurança e higiene;

Duração: 30 minutos.

Serão avaliados os seguintes parâmetros (com a respetiva pontuação):

• 1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:

- 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas;
- 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas;
- 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas;
- 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas;
- 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas;

• 2º Parâmetro – Qualidade de realização:

- 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas;
- 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas;
- 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas;



Ze
Razão 176
Farre

2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas;

1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas;

• 3º Parâmetro – Celeridade na execução:

5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas;

4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas;

3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas;

2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas;

1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas;

• 4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:

5 valores – Demonstrou elevado conhecimento das tarefas;

4 valores – Demonstrou bom conhecimento das tarefas;

3 valores – Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar;

2 valores – Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar;

1 valor – Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar.

3-8-2 - **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica, há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de 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 Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

3.8.3 - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos.

3.8.4 - **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da



Handwritten signature and initials in blue ink.

experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as 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:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

3-8-5 – **A valoração e a ordenação final** dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

Fórmula:

– OF = (PPC x 70%) + AP (Apto/Não Apto) + (EAC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC- Entrevista de Avaliação de Competências.

Fórmula para os candidatos ao abrigo artigo 36º nº 2 -

OF = (AC x 70%) +(EAC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

3-8-6 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

4- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da



Ricardo Rebelo
Paulo

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”;

b) Restantes candidatos:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”.

5-Exclusão do procedimento:

São motivos de exclusão do presente procedimento: -----

a) O incumprimento dos requisitos mencionados no aviso, sem prejuízo dos demais, legal ou regularmente previstos;-----

b) A não comparência à prova prática de conhecimento, avaliação psicológica ou entrevista profissional de seleção (quando aplicável);-----

c) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores em quaisquer métodos de seleção.-----

6— Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos seguintes será aplicada a apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.



7 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

8- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da junta de Freguesia e publicada na página eletrónica da Junta de Freguesia.

9- Atento o artigo 22º, da Portaria n.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e do nº1 artigo 25.º, da mesma Portaria;

10- As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

11- A lista de ordenação final, após homologação, é afixada na junta de freguesia e disponibilizada no site da autarquia.

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 do Procedimento Concursal,

Ricardo Manuel do Coste Reb

Gisela Raquel Rodriguez Feneias

Paulo Jorge Gomes Louca Fernandes de Sá