



# HOMOLOGO

*Américo*  
2023.07.20

*AR*  
*Costa*  
*h*

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE TRANSPORTE PESADOS DE PASSAGEIROS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

## ATA

### DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos 27 dias do mês de julho de 2022, pelas 15:00 horas, o júri do concurso, composto pela Presidente, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, pelos vogais efetivos José Inácio Guerreiro Costa Chefe do Serviço de Logística e tráfego, e Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 4 de abril de 2022, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios de classificação e ponderação dos métodos previstos no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela lei 35/2014 de 20 de junho (artº2º) e publicada em anexo a esta; e artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, no referido procedimento concursal.

Nos termos da alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30/04 na sua redação em vigor, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são:

No recrutamento de candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não sejam titulares da categoria a que se candidatam; , não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento ou encontrando-se em situação de requalificação profissional e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho:

-Métodos de seleção aplicáveis:

*Prova pratica de conhecimentos (PC)*

*Avaliação psicológica (AP)*

*Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação:

### Prova pratica de conhecimentos (PC)

Provas de natureza prática, individual e com o objetivo de avaliar os conhecimentos para a função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função; a prova será de natureza prática, com simulação e de realização individual, com a duração total de 30 minutos, com condução de autocarro com a valoração de 0 a 20 valores e uma aproximação da classificação às centésimas.

**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 previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores

**1- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A EPS será avaliada de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e interesse para a função	Ponderará os motivos da candidatura, experiência e expectativas profissionais
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante regras de relacionamento com a chefia e os colegas.

F3	Capacidade de Expressão e comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
----	---------------------------------------	--

Cada parâmetro da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

#### F1- Motivação e interesse para a função

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldades na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco critica do percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com a atividade a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos , permitindo prognosticar solida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado

#### F2- Relacionamento interpessoal



Costa

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquia, permitindo avaliação de francamente bom na capacidade de relacionamento interpessoal.

### F3- Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da Classificação
-----------	--------------------------------

4,00	Manifestou dificuldades em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma facilidade em expressar as ideias, evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

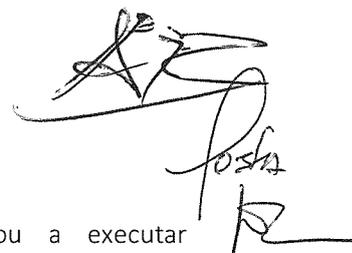
A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3) / 3$$

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores

Em que:

$$OF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$



No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.: Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências.

**Avaliação Curricular (AC)**, Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3EP + AD) / 6$$

Fatores de avaliação:

**Habilitações Académicas (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Habilitações Académicas	Valor
Habilitação académica de grau exigido à candidatura	15 valores
Habilitações de grau académico de ensino secundário	18 valores
Habilitações de grau académico de ensino superior	20 valores

**Formação Profissional (FP)** - consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

FP	Valor
Ações de formação com a duração ≤ a 14 horas	1 valor por cada ação
Ações de formação com a duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas	2 valor por cada ação
Ações de formação com a duração > a 35 horas e ≤ 60 horas	2,5 valor por cada ação
Ações de formação com a duração > a 60 horas e ≤ 100 horas	3 valor por cada ação
Ações de formação com a duração ≥ a 100 horas	3,5 valor por cada ação

Até ao máximo de 20 valores.

**Experiência Profissional (EP)**: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

*[Handwritten signature]*  
fosta  
*[Handwritten initials]*

EP	Valor
Inferior a 1 ano	1 valor
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	5 valores
Igual ou superior a 2 ano e inferior a 4 anos	10 valores
Igual ou superior a 4 ano e inferior a 6 anos	15 valores
Igual ou superior a 6	20 valores

**Avaliação de Desempenho (AD):** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

AD	Valor
Desempenho Insuficiente	4 valores
Desempenho Necessita de Desenvolvimento	8 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

AD	Valores
Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de **10 valores**, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9.5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A **Entrevista 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. A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações



especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

Para a **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** o Júri definiu o perfil em anexo.

**A Ordenação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:-**

$$OF = 45 \% AC + 55 \% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

Não havendo mais assuntos a tratar, e quando eram 16:30 horas foi encerrada a reunião.

O Júri



# HOMOLOGO

*Alvarado*  
*2023.07.20*

*OSA*

## **Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado - 1 posto de trabalho - na carreira/ categoria de Assistente Operacional (motorista de transporte pesado de passageiros)**

Aos quatro dias do mês de outubro de 2022 pelas 14.00h reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe, constituído por Eng<sup>o</sup> Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, José Inácio Guerreiro Costa, encarregado dos serviços de Administração Direta municipais e e Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro coordenadora técnica da secção de Recursos Humanos da Divisão de Administração Municipal afim de proceder à seleção e ordenamento dos candidatos ao procedimento concursal referido em epígrafe, conforme aviso nº 16770/2022 publicado no Diário da República nº 166, 2ª série, de 29/08/2022.

Os requisitos de recrutamento ao procedimento concursal são os seguintes:

Os candidatos ao cargo **são recrutados, nos termos da Lei, de entre trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público**, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício das seguintes funções:

- Conduzir autocarros para transporte de passageiros, incluindo crianças, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas.
- Assegurar que todos os passageiros estão credenciados para o efeito
- Colaborar na carga e descarga de bagagens
- Assegurar o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, abastecimento e lubrificação
- Proceder a pequenas reparações
- Proceder à arrumação do veículo no final do dia em local destinado para o efeito

# HOMOLOGO

- Preencher e entregar diariamente o boletim de viatura
- Executar todas as tarefas, adotando as medidas de higiene e segurança no trabalho

São requisitos gerais de admissão ao procedimento contratual:

- a1) Serem detentores da escolaridade mínima obrigatória
- a2) Terem nacionalidade portuguesa
- a3) 18 anos de idade completos
- a4) Robustez física e perfil psíquico adequados
- a5). Cumprimento das leis de vacinação obrigatória
- a6) Não inibição do exercício de funções públicas
- a7) Possuir CAM (certificado de aptidão para motorista) válido

Apresentaram-se ao procedimento os candidatos seguintes tendo todos eles sido admitidos por reunirem os requisitos exigíveis:

Nome	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a 7	Ad/Ex
Nuno Miguel Baião Doroteia	v	v	v	v	v	V	x	E
Carla Filipa Domingos Correia Gamito	v	v	v	v	v	v	v	A
Arlindo Manuel Descalço Atabão	v	v	v	v	v	v	v	A

v – cumpre o requisito; x- não cumpre o requisito; NA – não aplicável

A – Admitido ; E – Excluído

Deverá em seguida proceder-se à audiência prévia do candidato excluído no prazo de cinco dias uteis conforme dispõe o nº1 do artº 22º da portaria 125-A/2019 de 30 de abril e nos termos do disposto nos artº 121º e artº 122º do código do procedimento administrativo.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a sessão.

O Júri



Eng<sup>o</sup> Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos



Sr José Inácio Guerreiro Costa



Srª Dª Ana da Conceição Pegas-Melão Guerreiro



# HOMOLOGO

Costa

PA

*[Handwritten signature]*  
2023.07.20

*[Handwritten signature]*

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado na carreira categoria de Assistente Operacional (serviços gerais) 1 posto de trabalho com grau de complexidade 1.**

## ATA nº 2

### AVALIAÇÃO- PROVA DE CONHECIMENTOS

Aos catorze dias do mês de novembro de 2022 pelas 10.00h reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe, constituído por 1º Vogal efetivo: José Inácio Guerreiro Costa, Chefe do Serviço de Logística e Tráfego, em substituição do presidente do júri, por ausência do mesmo; 2º Vogal efetivo: Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos e – 1º Vogal Suplente: Bruno Filipe Pacheco Arvanas, Chefe do Serviço de Ambiente, Água, Saneamento e Resíduos, afim de proceder à avaliação da Prova de Conhecimentos ( Prática), dos candidatos ao procedimento concursal referido em epígrafe, conforme aviso nº 16770/2022 publicado no Diário da República 166, 2ª série, de 29/08/2022.

1º. Admitir os seguintes candidatos:

Nome	A- ATITUDE 0 a 6	B- APTIDÃO 0 a 7	C- S.H.S.T 0 a 7	Classificação Final
Carla Filipa Domingos Correia Gamito	4	5	4	13
*Arlindo Manuel Descalço Atabão	0	0	0	0

2º- Notificar a intenção de excluir o seguinte candidato, por não darem cumprimento aos requisitos especificados em cada caso e exigidos no ponto 15; (*"Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado nos nºs 9 e 10 do art.9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro"*) do aviso nº 16770/2022 publicado no Diário da República 166, 2ª série, de 29/08/2022.

Excluir o seguinte candidato:

\*Arlindo Manuel Descalço Atabão (não compareceu).

# HOMOLOGO

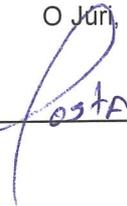


Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos dos artigos 22º da Portaria nº 12-A/2021, de 30 de abril, por forma a dar cumprimento à audiência prévia, dispondo os mesmos, do prazo de 10 dias para se pronunciar nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo dez horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_



# HOMOLOGO

*Armeit*  
2023.07.20

*AR*  
*JA*  
*Costa*

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE TRANSPORTE PESADOS DE PASSAGEIROS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

## Ata

### Aplicação do segundo método de seleção- Avaliação Psicológica

Aos um dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes, o presidente, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras públicas; o primeiro vogal efetivo, José Inácio Guerreiro Costa, Chefe do Serviço de Logística e Tráfego, e o primeiro vogal suplente Bruno Filipe Pacheco Arvanas, Chefe do serviço de Ambiente, Água, Saneamento e Resíduos.

A reunião teve como objeto a análise e aprovação dos resultados obtidos no 2º método de seleção, avaliação psicológica, conduzida pela firma Pluritema no passado dia 25 de maio de 2023, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Aprovar o relatório de avaliação psicológica levada a cabo pela firma Pluritema, apenso a esta ata e a classificação dele constante.

De acordo com o mesmo foi o seguinte o resultado obtido pelo candidato:

Nome	Classificação Quantitativa (TSF's)	Classificação comportamental APP	Media quantitativa oficial do candidato
Carla Filipa Domingos Correia Gamito	12	16	16 valores



# HOMOLOGAÇÃO

A candidata considera-se apta para prosseguir para o terceiro método de seleção, a Entrevista Profissional de Seleção que fica agendada para dia 14 de junho pelas 10.00h.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião tendo sido decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri:

O 1º Vogal efetivo:

O 1º Vogal suplente:

*[Handwritten signature]*  
2023.07.20

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE TRANSPORTE PESADOS DE PASSAGEIROS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

**ATA Nº 4**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO E DE ORDENAÇÃO FINAL**

Ao décimo quarto dia do mês de junho de 2023, pelas dez e trinta horas, reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe, constituído por Eng.º Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, s José Inácio Guerreiro Costa Chefe do Serviço de Logística e tráfego, e Dr. João António Guerreiro Camacho, Técnico Superior Sociologia ( 2º suplente), a fim de procederem à avaliação da Entrevista Profissional de Seleção e ordenamento dos candidatos ao procedimento Concursal referido em epígrafe

- MF- Motivação para a função
- CFV- Comunicação e fluência verbal
- RI- Relacionamento Interpessoal

Nome	MF Motivação para a função	CFV Comunicação e fluência verbal	RI Relacionamento Interpessoal	Classificação Final
Carla Filipa Domingos Correia Gamito	16	12	16	16

O(s) candidato(s) foi considerado **aprovado(s)** no terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), por ter obtido uma valorção igual ou superior a 9,5 valores,

**Aprovados:**

Carla Filipa Domingos Correia Gamito

**Ordenação Final de Classificação**

Nome	Prova. Pratica	40%	Avaliação Psicológica	30%	Entrevista Profissional Seleção 30%	30%	Classificação Final
Carla Filipa Domingos Correia valores Gamito	13	5,2	16	4,8	16	4,8	14.80

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo onze horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,



Three handwritten signatures in blue ink are positioned over horizontal lines. The top signature is the largest and most prominent. Below it, to the left, is a smaller signature, and to the right is another signature of similar size.