

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional (telefonista) para a Divisão de Manutenção de Espaços Públicos - Proc. 29/2021

Aos dezoito dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional (telefonista) para a Divisão de Manutenção de Espaços Públicos, constituído pela Presidente: Dora Paula Henriques Ferreira da Maia; 1º Vogal efetivo: José Claro Costa e a 2ª Vogal efetiva: Helga Nair Cardoso Lima Pinto, reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 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 caracterizada 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 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.4 Ao abrigo do disposto no n.º9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual, tendo por base as necessidades funcionais do serviço, considera-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 n.º3º do art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos/das candidatos/as;
- b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos 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, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

3.1 Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

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.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

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

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento – 18 valores

Habilitação literária superior ao exigido (data de nascimento) - 20 valores



Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 10 valores;

De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 12 valores;

De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 14 valores;

De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 16 valores;

De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 18 valores;

Superior a7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Realização e orientação para resultados:** capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;

- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **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 de forma diligente e responsável.

4.2 Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP)-Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

A Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas:

Prova de conhecimentos teórico (PCT) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. **(Ponderada a 25%)**;

Prova de conhecimentos prática (PCP) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. **(Ponderada a 75%)**.

A **Prova de conhecimentos teórico (PCT)**, será de realização individual, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa, será constituída por questões de escolha múltipla, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de 45 minutos. Na Prova de conhecimentos teóricos será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos teórico (PCT) incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórico (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Prova de conhecimentos prática (PCP) – De natureza prática com a duração até 15 minutos, de realização individual.

A prova de conhecimentos prática classificada numa escala de 0 a 20 valores será constituída pelo:

- Simulacro de receção de uma chamada telefónica com encaminhamento à extensão respetiva e/ ou registo de mensagem para posterior tramitação e elaboração de uma nota de avaria técnica e respetivo encaminhamento.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro:

Perceção e compreensão da tarefa

20 Valores – Revela excelente perceção e compreensão das tarefas propostas, antecipando soluções e demonstrando conhecimentos acima do exigido;

15 Valores – Revela boa perceção e compreensão das tarefas propostas, com razoável conhecimento e motivação das tarefas a desempenhar;

10 Valores – Revela suficiente perceção e compreensão das tarefas propostas, evidenciando pouca capacidade de antecipar respostas ou soluções criativas;

5 valores – Revela insuficiente perceção e compreensão da maioria das tarefas a desempenhar.

2º Parâmetro:

Qualidade de realização

20 Valores – Executa com rigor a qualidade todas as tarefas propostas, revelando criatividade e excelente capacidade de adaptação e resposta a novas situações;

15 Valores – Executa com rigor a qualidade a maioria das tarefas propostas, evidenciando boa capacidade de adaptação e resposta a novas situações;

10 Valores – Executa com a qualidade a maioria das tarefas propostas, demonstrando alguma capacidade de resposta a novas situações;

5 valores – Revela dificuldade na execução da maioria das tarefas propostas e pouca capacidade de resposta a novas situações.

3º Parâmetro:

Celeridade na execução:

20 Valores – Executa as tarefas propostas com rapidez, sem perda de qualidade nos resultados atingidos e superando o tempo proposto;

15 Valores – Executa as tarefas propostas dentro do tempo previsto, mantendo os níveis de qualidade exigidos;

10 Valores – Executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, revelando algumas deficiências e lacunas na sua concretização;

5 Valores – Não executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, evidenciando muitas deficiências na sua execução;

4 Parâmetro

Grau de conhecimentos demonstrado

20 Valores – Demonstra um elevado conhecimento técnico na utilização das diversas ferramentas, bem como no seu funcionamento e condições de utilização em segurança;

15 Valores – Demonstra bons conhecimentos técnicos na utilização das diversas ferramentas e seu funcionamento respeitando as normas de segurança exigidas;

10 Valores – Demonstra um conhecimento técnico razoável na utilização da maioria das ferramentas utilizadas e conhece as regras essenciais de segurança;

5 Valores – Demonstra insuficiente conhecimento na utilização das ferramentas, bem como no seu conhecimento e nas regras de segurança a ter em conta

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

Avaliação psicológica (AP)- 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, será 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 - 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 (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e 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) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumido as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar;

16 Valores – Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

12 Valores – Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

8 Valores – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça, bem como demonstrou possuir pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

4 Valores – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça, e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstrou elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstrou boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstrou um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstrou um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muita reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstrou um nível insuficiente de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação;

c) Qualidade da Experiência Profissional (QEP) – Analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções:

20 Valores – Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

16 Valores – Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

12 Valores – Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

8 Valores – Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

4 Valores – Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho.

d) Motivação e interesse (MI) - Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Demonstração inequívoca de interesses e gostos bem polarizados, bem como da capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional demonstrando razões e interesse personalizados pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

16 Valores – Demonstração de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de boa intensidade vocacional demonstrando razões lógicas pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

12 Valores – Demonstração aceitável de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de moderada intensidade vocacional demonstrando razões comuns, mas aceitáveis pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

8 Valores – Demonstração reduzida de interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de insuficiente intensidade vocacional demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

4 Valores – Incapacidade manifestada para demonstrar interesses e gostos polarizados, bem como para escolha de alguns objetivos e meios adequados. Inexistência total de espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

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

$$EPS = (SR + CC + QEP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

6. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = PC * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do n.º 1º do artigo 22º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

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

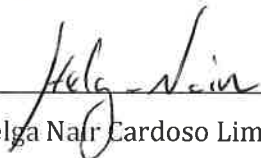
O júri,



Dora Paula Henriques Ferreira da Maia



José Claro Costa



Helga Nair Cardoso Lima Pinto