



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA  
– Divisão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
(DESPORTO),  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

Ao vigésimo dia do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas onze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de vinte e sete de maio último, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz, Diretor do Departamento de Cultura e Turismo, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes, Técnica Superior e vogal efetiva, e Dr. Nuno Miguel Gonzaga Pessoa Santos Silva, Técnico Superior, na qualidade de vogal suplente.

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

**MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS**

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

**- PROVA DE CONHECIMENTOS:**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

**Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Declaração de Retificação n.º37-A/2014, de 19 de agosto e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

**Tema 2 – Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, e 74/2017, de 21 de junho.

**Tema 3 – Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:**

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 4/2002, de 6 de fevereiro e 9/2002, de 5 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março e 71/2018, de 31 de dezembro.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.

**Tema 4 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra:**

- Aviso n.º 11707/2019, publicado na II Série do Diário da República n.º 136, de 18 de julho de 2019.

**Tema 5 – Contratação Pública:**

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro, e 42/2017, de 30 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio.

**Tema 6 – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto:**

- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**Tema 7 – Regime jurídico das instalações desportivas e regulamento das condições técnicas e de segurança dos estádios:**

- Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio;
- Decreto Regulamentar n.º 10/2001, de 7 de junho.

**Tema 8 – Regime de utilização de vias públicas para a realização de atividades de carácter desportivo:**

- Decreto Regulamentar n.º 2-A/2005, de 24 de março.

**Tema 9 – Regime da responsabilidade técnica pelas atividades físicas e desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços de manutenção da condição física:**

- Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto.

**Tema 10 – Regime da segurança privada nos recintos desportivos – condições e requisitos dos serviços de Assistentes de Recintos Desportivos:**

- Portaria n.º 1522-C/2002, de 20 de dezembro, retificada pela Retificação n.º 1-U/2003, de 28 de fevereiro.

**Tema 11 – Regime de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto:**

- Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto.

**Tema 12 – Regulamento das condições técnicas e de segurança na conceção, instalação e manutenção das balizas de futebol, de andebol, hóquei, polo aquático e tabelas de basquetebol, nas instalações desportivas:**

- Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 82/2004, de 14 de abril.

A prova teórica terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

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.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas 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.

**- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**Parâmetros a avaliar:**

1. **Qualidade da experiência profissional** → considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, nomeadamente, na coordenação e na conceção e monitorização de procedimentos de segurança inerentes à realização de eventos desportivos.
2. **Capacidade de comunicação** → procurará medir a corrente do pensamento manifestada através de linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
3. **Capacidade de relacionamento interpessoal** → apreciará a capacidade do candidato se relacionar com os seus colegas no posto de trabalho e com os seus superiores hierárquicos, bem como com as pessoas em geral;
4. **Motivações e interesses** → procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objectivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
- Divisão de Recursos Humanos -

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Nível Classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

**VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AP** = Avaliação Psicológica;

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS**

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

**- AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HL + FP + 3*EP + AVD}{06}$$

Sendo:

**HL = Habilitações Literárias:**

- ◆ Licenciatura 18 valores;
- ◆ Nível académico superior à licenciatura 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

**FP = Formação Profissional:**

- ◆ Cursos com duração  $\leq$  a 35 horas 0,5 valores;
- ◆ Cursos com duração  $>$  a 35 horas 1 valor;
- ◆ Cursos de pós-graduação 3 valores.

Neste parâmetro, apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas, nomeadamente, na área da coordenação e segurança relacionada com a realização de eventos desportivos.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

**EP = Experiência Profissional:**

- ◆  $<$  3 anos 04 valores;
- ◆  $\geq$  3 anos e  $<$  5 anos 08 valores;
- ◆  $\geq$  5 anos e  $<$  7 anos 12 valores;
- ◆  $\geq$  7 anos e  $<$  9 anos 16 valores;
- ◆  $\geq$  9 anos e  $<$  10 anos 18 valores;
- ◆  $\geq$  10 anos 20 valores;

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções relacionadas com a coordenação e com a conceção e monitorização de procedimentos de segurança inerentes à realização de eventos



*Handwritten signature and initials 'FB'*

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
- Divisão de Recursos Humanos -

desportivos, correspondentes ao grau de complexidade inerente ao posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado.

**AVD = Avaliação de Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa aos três últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada período de avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4, sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

**- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

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, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências 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, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para resultados;</li><li>▪ Inovação e qualidade.</li></ul>
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Trabalho de equipa e cooperação;</li><li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.</li></ul>
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conhecimentos Especializados e Experiência.</li></ul>



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

<b>Nível Classificativo</b>	<b>N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente</b>
20 – Elevado	Nas 5 Competências
16 – Bom	Em 4 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

**- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A entrevista profissional de seleção será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item *Métodos de seleção – Critérios Gerais*, atrás descrito.

**- VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

**- DISPOSIÇÕES GERAIS -**

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.





**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à entrevista profissional de seleção e avaliação curricular, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo ao Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas doze horas e trinta minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 20 de agosto de 2019

**O JÚRI,**

(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)

(Dr. Nuno Miguel Gonzaga Pessoa Santos Silva)





FA  
*[Handwritten signature]*

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
– Divisão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESPORTO),  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO**

NOME:

**1. QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**2. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

					<b>TOTAL (Média)</b>	<b>Valores</b>
<b>VALORAÇÃO FINAL:</b>					<b>NÍVEL CLASSIFICATIVO:</b>	

**O JÚRI,**

(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)

(Dr. Nuno Miguel Gonzaga Pessoa Santos Silva)





*Handwritten signature and initials*

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
- Divisão de Recursos Humanos -

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESPORTO),  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

<b>NOME:</b> _____	
<b>1. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL):</b>	
Habilitações Académicas (HL): _____	Classificação _____ Valores
<b>2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):</b>	
Formação Profissional (FP): _____	Classificação _____ Valores
<b>3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):</b>	
Experiência Profissional (EP): _____	Classificação _____ Valores
<b>4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD):</b>	
Avaliação de Desempenho (AVD): _____	Classificação _____ Valores
<b>CLASSIFICAÇÃO TOTAL:</b> <b>AC = <math>\frac{HL + FP + 3 \cdot EP + AVD}{6}</math></b>	
AC = _____	Valores

**O JÚRI,**

\_\_\_\_\_  
(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

\_\_\_\_\_  
(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)

\_\_\_\_\_  
(Dr. Nuno Miguel Gonzaga Pessoa Santos Silva)

