



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Auxiliar de Veterinária),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de abril de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de dez de fevereiro de dois mil e vinte, 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.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio, Técnica Superior (Medicina Veterinária), na qualidade de Presidente do Júri, Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra, Técnica Superior (Agropecuária), e Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues, Técnica Superior (Recursos Humanos), ambas na qualidade de vogais efetivos.

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, devendo para o efeito ser considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados.



A prova de conhecimentos, terá natureza prática, será de realização individual, carácter eliminatório, a duração de quarenta minutos, e versará sobre as seguintes tarefas:

Tarefas a desempenhar:

- Realização da higienização de uma boxe de internamento, de acordo com as boas práticas de biossegurança veterinária;
- Preparação de animal para recuperação pós-cirúrgica na respetiva boxe;
- Aplicação de medidas de contenção/imobilização a cães e gatos;
- Administração/ realização de pequenos tratamentos veterinários (administrações orais e parenterais, pensos/curativos);
- Utilização de práticas de assépsia enquanto assistente na sala de campanhas de esterilização;
- Identificação de sinais de alteração à saúde e/ou bem-estar dos animais;
- Elaboração da resenha completa de um animal para o devido preenchimento da ficha individual de entrada;
- Indicação de regras de segurança inerentes à atividade.

Bibliografia adicional:

- **Centros de Recolha de Animais de Companhia – Objetivos e Obrigações Legais – “Guia dos Centros de Recolha Oficiais CRO – Objetivos e Obrigações Legais”**, disponível no site oficial da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, em <http://www.dgv.min-agricultura.pt/portal/page/portal/DGV/genericos?actualmenu=59893&generico=91558&cboui=91558>
- **Guia prático para o manelo de cães em canis – “Guia Prático para o Manejo de cães em canis”**, disponível em https://www.researchgate.net/publication/271444681_Guia_pratico_para_o_manejo_de_caes_em_canis
- **Princípios da Assépsia Cirúrgica Veterinária – “Princípios da Assépsia Cirúrgica Veterinária”**, disponível em <http://www.cirurgia.vet.ufba.br/arquivos/docs/aulas/06.pdf>
- **Normas relativas à proteção dos animais de companhia - Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro; pelo Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho; pela Lei 49/2007, de 31 de agosto; pelo Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro; pelo Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro; pela Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro.**
- **Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto; pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro (retificada pela Declaração de Retificação n.º 20/2014, de 27 de**



Rui Bento
Vereador das competências
delegadas/subdelegadas

22/04/2020



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

[Handwritten signature]

março); pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio; pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro; pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto; e pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro.

Parâmetros a avaliar:

1. **Perceção e compreensão da tarefa** → considerará a capacidade na interpretação das tarefas a realizar;
2. **Qualidade de realização** → considerará o nível da técnica utilizada na realização das tarefas propostas;
3. **Celeridade na execução** → considerará o tempo e a eficácia na execução das tarefas propostas;
4. **Grau de conhecimentos demonstrados** → considerará a variedade e profundidade de conhecimentos técnicos e práticos compatíveis com a atividade.

Níveis Classificativos:

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

Nível Classificativo	Valoração final na PCP
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

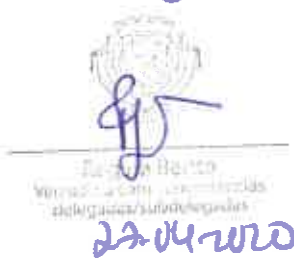
Os resultados da prova serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

- 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.

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.
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 objetivos 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:

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



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

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%.

- 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



Rui Bento
Vereador com competências
delegadas/subdelegadas

21/10/2010



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

7
D. S. A. B.

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:

- ◆ Escolaridade obrigatória 18 valores;
- ◆ Escolaridade superior à obrigatória 20 valores.

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

FP = Formação Profissional:

- ◆ Cursos com duração \leq 1 semana (35 horas/5 dias) 1 valor;
- ◆ Cursos com duração $>$ 1 semana 2 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.

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 com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa aos três últimos períodos de avaliação (biénios: 2013/2014;2015/2016;2017/2018), 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:



Σ da nota de cada período na escala de 0 a 20 valores

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 biénio 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"> ▪ Orientação para o serviço público; ▪ Adaptação e melhoria contínua; ▪ Inovação e qualidade.
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho de equipa e cooperação; ▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimentos e experiência.

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

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 Competências
16 – Bom	Em 4/5 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências



2019-10-20



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos



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.

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



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

- Departamento de Recursos Humanos -

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

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 prova prática, entrevista profissional de seleção e avaliação curricular, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo o processo à Ex.ma Senhora Vereadora, Dr.ª Regina Bento, com competências delegadas em matéria de recursos humanos, nos termos do Despacho n.º 52/Pr/2017, de 13 de novembro, publicitado através do Edital n.º 115/2017, 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, 15 de abril de 2020

O JÚRI,

Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio
(Dr.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio)

Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra
(Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra)

Fátima Rodrigues
(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



Rui Bento
Verificador de competências
delegadas/Delegadas
27/11/2020

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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Auxiliar de Veterinária),
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.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO:					
	Valores	Presid. júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:					
	Valores	Presid. júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES:					
	Valores	Presid. júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
TOTAL (Média)					Valores
VALORAÇÃO FINAL:					NÍVEL CLASSIFICATIVO:

O JURI.

Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio
(Dr.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio)

Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra
(Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra)

Maria de Fátima Monteiro Rodrigues
(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



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

Registo
 Vereador com competências
 delegadas/subdelegadas

24.11.2010

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
 PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
 CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
 (Auxiliar de Veterinária),
 EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
 POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

O JURI.

Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio
 (Dr.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio)

Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra
 (Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra)

Maria de Fátima Monteiro Rodrigues
 (Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



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

Re: Ina Bento
Verificadora com competências
delegadas/subdelegadas

Handwritten signature

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Auxiliar de Veterinária),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

NOME:

1. PERCEÇÃO E COMPREENSAO DA TAREFA

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

2. QUALIDADE DE REALIZAÇÃO

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

3. CELERIDADE NA EXECUÇÃO

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

4. GRAU DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS DEMONSTRADOS

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

VALORAÇÃO FINAL:	TOTAL (Média)	Valores
	NÍVEL CLASSIFICATIVO:	

O JÚRI,

Handwritten signature
(Dr.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira Rio)

Handwritten signature
(Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra)

Handwritten signature
(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)