



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

mf. \$

## PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TÉCNICO SUPERIOR (DESIGN)

### ATA N.º 1

Aos 18 (dezoito) dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu na sala de reuniões da Divisão de Processo e Gestão de Remuneração do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sita no Campo Grande n.º 27, Bloco E, 11.º piso, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Técnico Superior (Design), constituído pelo Diretor de Departamento de Marca e Comunicação, Dr.º David José Marques Monteiro, na qualidade de Presidente, pela Chefe de Divisão de Comunicação Digital, Dra. Susana Cristina Martins Morgado Monteiro, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pela Dra. Teresa Margarida Franco Fernandes, Técnica Superior (Arquitetura), CML/Departamento de Marca e Comunicação, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I** - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

**Ponto II** - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

**Ponto III** - Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

#### **Ponto I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Design) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no Mapa de Pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2024, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 590/AML/2023, tomada em reunião de 12 de dezembro de 2023 e publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1557, de 21 de dezembro de 2023:

Técnico Superior (Design) – *“Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.”*



THF. S

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- 2. Análise da Informação e Sentido Crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- 3. Iniciativa e Autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- 4. Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;
- 5. Trabalho de Equipa e Cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

## **Ponto II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (e que não tenham declarado afastar a aplicação destes dois métodos de seleção no formulário de candidatura);
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

- 1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC),** que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função,



THF. \$  
2.

reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

**1.1. A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia:**

**1.1.1. Temas:**

- a) Procedimento do Procedimento Administrativo;
- b) Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e o Exercício do Poder Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- c) Orgânica dos Serviços do Município de Lisboa;
- d) Brand equity;
- e) Design de Comunicação – conceitos, métodos e práticas;
- f) Branding – design de identidade de Marca.

**1.1.2. Legislação:**

- a) Artigos 1º a 19º, artigos 53º a 64º, artigos 69º a 76º, artigos 82º a 88º, artigos 102º a 114º e artigos 121º a 125º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- b) Artigos 70º a 73º e artigos 126º a 132º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 133º a 143º (Regime das Faltas) e artigos 176º a 193º (Exercício do Poder Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Despacho n.º 8499/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 169, de 3 de setembro de 2018, Aviso n.º 10181/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho de 2020 e Aviso n.º 13406/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 136, de 15 de julho de 2021;
- d) Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro, aprova o Código da Publicidade, na sua redação atual;
- e) Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, aprova o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (CDADC), na sua redação atual.

**1.1.3. Bibliografia:**

- a) Frascara, J. (2004). "Communication Design, Principles, Methods and Practice". Allworth Press. Páginas 1 a 13 e 91 a 121.
- b) Wheeler, A. (2008). "Design de identidade da marca: Um Guia Completo para a Criação, Construção e Manutenção de Marcas Fortes". Bookman. Páginas 10 a 77 e 168 a 183.
- c) Gomes, Bruno (2020), "Manual de arte final digital - Como preparar um ficheiro de excelência". Páginas 11 a 96. Documento disponível em: [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35445/3/18433\\_Bruno-Gomes\\_Anexo\\_Projeto\\_Livro%20%281%29.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35445/3/18433_Bruno-Gomes_Anexo_Projeto_Livro%20%281%29.pdf)
- d) Aaker, David A. (1991). Managing Brand Equity – Capitalizing on the value of a brand name. Free Press.



TNF.

e) Keller, K. L. (1993). Conceptualizing, measuring, and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, 57(1), 1–22.

f) Rowley, J. (2004) Online branding. *Online Information Review*, 28(2), 131-138.

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotada nem comentada), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

1.2.2. A atualização da legislação ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

1.2.3. A legislação mencionada no ponto 1.1.2. encontra-se disponível no *site* do Diário da República, em <https://dre.pt>

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

**2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2. 1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

**3.1. Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Ponderação da média final da licenciatura exigida para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Design).

3.1.1.1. Pela detenção de mestrado e/ou doutoramento em área diretamente relacionada com a atividade de Design de Comunicação, acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

3.1.2. Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:



Tmf  
2

- a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;
- c) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica considerada pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Design) e/ou de curso superior que não confira o grau de licenciatura, será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada.

**3.2. Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, com especial relevo na área do Design de Comunicação, numa escala de 0 a 20 valores.

**3.2.1.** Assim, partindo de uma Base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

**3.2.1.1.** Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função a exercer na área do Design de Comunicação, do seguinte modo:

- Até 150 horas ..... 3 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas ..... 4 valores
- Superior a 250 horas ..... 5 valores

**3.2.1.2.** Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas ..... 1,5 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas ..... 2 valores
- Superior a 250 horas ..... 3 valores

**3.2.1.3.** Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, na área do Design de Comunicação, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas ..... 0,5 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas ..... 1 valor
- Superior a 150 horas até 200 horas ..... 1,5 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas ..... 2 valores



Prof.   
2.

- Superior a 250 horas até 300 horas ..... 2,5 valores
- Superior a 300 horas até 350 horas ..... 3 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas ..... 3,5 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas ..... 4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas ..... 4,5 valores
- Superior a 500 horas ..... 5 valores

**3.2.1.4.** Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas ..... 0,3 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas ..... 0,6 valores
- Superior a 150 horas até 200 horas ..... 0,9 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas ..... 1,2 valores
- Superior a 250 horas até 300 horas ..... 1,5 valores
- Superior a 300 horas até 350 horas ..... 1,8 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas ..... 2,1 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas ..... 2,4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas ..... 2,7 valores
- Superior a 500 horas ..... 3 valores

**3.2.1.5.** Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**3.3. Experiência Profissional (EP),** em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das



Prof. S.  
2

mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Design, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

**3.3.1.** Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

**3.3.1.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local .....6 valores

**3.3.1.2.** Em serviços da Administração Local .....8 valores

**3.3.2.** Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

**3.3.2.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local .....10 valores

**3.3.2.2.** Em serviços da Administração Local .....12 valores

**3.3.3.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local, acresce .....0,5 valores

**3.3.4.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Local, acresce .....1 valor

**3.3.5.** Experiência na área do Design de Comunicação acresce 1 valor.

**3.3.6.** Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período temporal, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2., não podendo ultrapassar os 20 valores;



Handwritten signatures and initials in blue ink.

h) A pontuação prevista no ponto 3.3.5., acrescerá à atribuída pela aplicação nos restantes pontos previstos na grelha anterior, não podendo ultrapassar os 20 valores.

**3.4. Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

**3.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

**3.4.2.** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, na sua redação original, uma vez que as alterações operadas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, ainda não são passíveis de ser consideradas no âmbito do presente procedimento concursal, atendendo à data da entrada em vigor do citado Decreto-Lei.

**3.5.** A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular

**HA** = Habilitação Académica

**FP** = Formação Profissional

**EP** = Experiência Profissional

**AD** = Avaliação do Desempenho



anf. 2

**4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

**4.1.** A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas.

**4.2.** Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: entre 60 e 90 minutos.

## **5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)**

**5.1.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente Ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

**5.2.** A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada do seguinte modo:

**5.2.1.** A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de *Apto* resulta da classificação obtida na Prova de Conhecimentos e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$$OF = PC$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**5.2.2.** A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas naqueles métodos de seleção:

$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$



inf. \$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

**5.3.** A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

### **Ponto III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

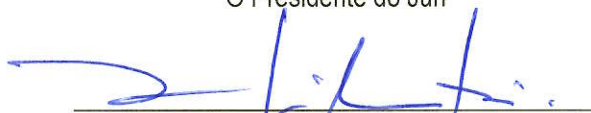
- 1.º** - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de Design de Comunicação, em qualquer entidade, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 2.º** - Os candidatos com mais tempo de serviço prestado, na área de Design, em entidades da Administração Local, independentemente do tipo de vínculo, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 3.º** - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior Design, sem prejuízo do disposto na alínea c) do ponto 3.1.2.;
- 4.º** - Os candidatos detentores de mestrado em área diretamente relacionada com a atividade de Design de Comunicação;
- 5.º** - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 6.º** - Primazia na submissão da candidatura na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

O Presidente do Júri

  
\_\_\_\_\_  
(David José Marques Monteiro)

A 1.<sup>a</sup> Vogal Efetiva

  
\_\_\_\_\_  
(Susana Cristina Martins Morgado Monteiro)

A 2.<sup>a</sup> Vogal Efetiva

  
\_\_\_\_\_  
(Teresa Margarida Franco Fernandes)