



Ata nº 1

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de um Assistente Técnico da Carreira Geral de Assistente Técnico, para ocupar um Posto de Trabalho no Núcleo de Compras, Património e Inventário, conforme caracterização do Mapa de Pessoal da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa

Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, pelas onze horas, reuniu o júri do concurso para o preenchimento de um posto de trabalho de na categoria de Assistente Técnico da Carreira Geral de Assistente Técnico, para o Núcleo de Compras, Património e Inventário, conforme Caracterização do Mapa de Pessoal da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa, constituído pelo Presidente do Júri, Dr^a Isabel Maria Lucas Guedes da Silva, Coordenadora do Núcleo de Compras, Património e Inventário da FA.ULisboa e pelos vogais efetivos Catarina de Jesus Pires Amaro , Coordenadora técnica do Núcleo de Compras, Património e Inventário da FA.ULisboa e Maria Amélia de Oliveira Miguel Ferreira, Coordenadora técnica do Núcleo de Contabilidade da FA.ULisboa, nomeado por Despacho do Presidente da Faculdade em 2 de março de 2021.

A reunião do júri tem como objetivo proceder à fixação dos critérios e métodos de seleção dos candidatos ao concurso, que são os seguintes:

I. Candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e se colocados em situação de requalificação, que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exerçam atividades idênticas às publicitadas, realizarão os seguintes métodos de seleção: Avaliação curricular (AC), Entrevista de Avaliação de competências (EAC) e Entrevista de Seleção Profissional (EPS) eliminatórios de per si.

Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, têm caracter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.

A Classificação Final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC * 45\%) + (EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

I.1 - Avaliação curricular - valoração de 45% - A avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional, e a avaliação de desempenho, nos seguintes termos:



[Handwritten signature and initials]

- a) A habilitação académica deve ser certificada por entidades competentes;
- b) A formação profissional será avaliada considerando as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;
- d) A Avaliação de desempenho terá em conta o último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é obtida através da seguinte média aritmética ponderada:

$$AC = 0,15 HA + 0,25 FP + 0,45 EP + 0,15 AD$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho

I.1.a) Na Habilitação Académica (HA), que será pontuada com máximo de 20 valores, apenas será considerado o grau académico completo e certificado, ponderado da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
12º ano (ensino secundário)	14 valores
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

I.1.b) Na Formação Profissional (FP) que será pontuada com um máximo de 20 valores, apenas serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho em causa, de acordo com a seguinte valoração:

Nº de Horas de Formação	Valoração
Sem formação	0 valores
Até 20 horas	10 valores
De 21 a 40 horas	12 valores
De 41 a 60 horas	14 valores
De 61 a 70 horas	16 valores
De 71 a 80 horas	18 valores
Mais de 81 horas	20 valores



I.1.c) Na Experiência Profissional (EP), que será valorizada até ao máximo de 20 valores, será ponderada a relevância da experiência adquirida, com particular incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e sobre o grau de complexidade das mesmas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = 0,40 T + 0,60 F$$

Em que:

T – Desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela:

Até 1 ano completo	10 valores
>1 ano e até 3 anos completos	12 valores
>3 anos e até 6 anos completos	14 valores
>6 anos e até 9 anos completos	16 valores
>9 anos e até 15 anos completos	18 valores
Mais de 15 anos	20 valores

F – Desempenho de atividades e competência de especial relevo, considerando-se as seguintes atividades:

- 1)- Experiência profissional comprovada na aplicação prática do CCP
- 2)- Experiência profissional comprovada na tramitação de procedimentos –fase da formação do contrato;
- 3)- Experiência profissional comprovada na tramitação de procedimentos –fase da execução do contrato;
- 4)- Experiência profissional comprovada em sistema informático SAP;
- 5)- Experiência profissional comprovada em reconciliação física e contabilística de bens inventariados;
- 6)- Experiência profissional comprovada na utilização de plataforma de contratação VORTAL;
- 7)- Experiência profissional comprovada na utilização de plataforma de contratação ACINGOV;
- 8)- Experiência profissional na utilização do portal BASEGOV;
- 9)- Experiência profissional comprovada na utilização da plataforma SILIAMB.

A pontuação do subfator (F) resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo, expresso de acordo com a seguinte tabela:

Nenhum	0 valores
1 das alínea	10 valores
2 das alíneas	12 valores
3 das alíneas	13 valores



4 das alíneas	14 valores
5 das alíneas	15 valores
6 das alíneas	16 valores
7 das alíneas	17 valores
8 das alíneas	18 valores
9 alíneas	20 valores

I.1.d) – Na Avaliação de Desempenho (AD), que será valorada até ao limite de 20 valores, serão consideradas as avaliações relativas aos biénios 2019-2020 e 2017-2018 ou, em caso de não existência de avaliação, declaração emitida pelo serviço onde conste a justificação de não avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria.

A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação do desempenho qualitativa dos períodos supra citados e apurada através da média aritmética simples das pontuações:

$$AD = (AD \text{ Biénio1} + AD \text{ Biénio2}) / 2$$

Pontuação:

Inadequado: 0 valores

Adequado: 12 valores

Relevante: 16 valores

Excelente: 20 valores

A ausência de avaliação em qualquer dos biénios será pontuada com 0 valores, caso seja injustificada, ou com 12 valores, caso seja justificada como não imputável ao candidato.

I.2 – A Entrevista de avaliação de competências (EAC), com uma valoração de 25%, será aplicada aos candidatos que tenham obtido aproveitamento no método de seleção anterior, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente através de descrições de situações vivenciais pelos candidatos, em contextos similares. A EAC é 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 aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Este guião está associado a uma grelha de avaliação individual a elaborar, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

I.3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma valoração de 30%, será aplicada aos candidatos que tenham obtido aproveitamento no método de seleção anterior e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS é avaliada segundo os níveis



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o sentido crítico, a motivação, a expressão e fluência verbais e os conhecimentos sobre o conteúdo funcional, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (CCE + M + CF + SP) / 4$$

Correspondendo:

CCE (Capacidade de Comunicação e Expressão)

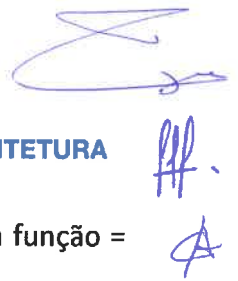
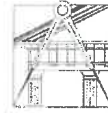
Incide ao nível da articulação e organização do discurso oral, apreciando a fluência e a clareza da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.

- Sem capacidade de expressão verbal, fraca organização do discurso, com insuficiência ao nível da clareza e da concisão. Utilização incorreta de vocabulário frequente e/ou comete erros gramaticais. Dificuldade de compreensão das questões = 4 valores;
- Insuficiente organização e articulação do discurso, tornando-se pouco claro e perceptível. Por vezes, evidencia incorreção no emprego da linguagem. Revela pouca capacidade de análise e síntese = 8 valores;
- Aceitável organização e articulação do discurso. Emprega uma linguagem apropriada com uma adequada clareza e concisão. Demonstra alguma capacidade de análise e síntese = 12 valores;
- Boa organização do discurso, articulando as ideias de forma bastante clara e fluente. Demonstra precisão na utilização do vocabulário e manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e com transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio = 16 valores;
- Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. Evidência desenvolvidas capacidades de análise e de síntese, excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio = 20 valores;

M (Motivação para o desempenho das funções)

Consideração sobre a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação individual manifestada e aquela que é requerida para o desempenho da função.

- Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 4 valores
- Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 8 valores
- Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 12 valores



- Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 16 valores
- Muito Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 20 valores

CF (Conhecimentos do conteúdo funcional)

Apreciará sobre as opções tomadas e respetiva fundamentação no que concerne ao conhecimento das matérias do conteúdo funcional do posto de trabalho e a capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos.

- Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções = 4 valores;
- Quando manifeste dúvidas e incertezas na fundamentação das soluções e/ou fraca argumentação, perante as situações apresentadas = 8 valores;
- Quando fundamente e argumente com aceitável convicção as soluções para o desenvolvimento das situações apresentadas = 12 valores;
- Quando fundamente e argumente com lógica apropriada as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 16 valores;
- Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 20 valores;

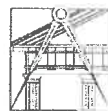
SP (Sentido de Missão na prestação de Serviço Público)

Pretende avaliar o sentido de missão na prestação do serviço público, na ótica do interesse público.

- Perceção desadequada ou inexistente do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 4 valores;
- Fraca perceção do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 8 valores;
- Perceção aceitável do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 12 valores;
- Perceção clara do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 16 valores;
- Perceção muito clara do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 20 valores;

II. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, os candidatos com vínculo de emprego a termo ou sem vínculo de emprego previamente constituído realizarão, os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), eliminatórios de per si.

A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (PC * 45\%) + (AP * 25\%) + (EPS * 30\%)$



II.1 – A Prova de conhecimento (PC), com uma valoração de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções em causa. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, com duração máxima de uma hora e trinta minutos. É valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será efetuada em suporte papel, de realização individual, não sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, nem autorizada a utilização de telemóveis e computadores portáteis, sendo composta por um grupo de 40 (quarenta) perguntas de escolha múltipla (EM), com 4 (quatro) opções, em que apenas umas das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, em que, os candidatos devem assinalar apenas uma resposta classificada com 0,5 valores; Cada resposta errada, ausência de resposta ou indicação de mais de que uma resposta, corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores nessa questão.

A prova incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação:

Temáticas:

- a) Orgânica da ULisboa e da FAULisboa;
- b) Regime geral do Trabalho em Funções Públicas;
- c) Código de Trabalho;
- d) Estatuto da Carreira Docente Universitária;
- e) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- f) Código do Procedimento Administrativo;
- g) O Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior;
- h) COVID-19-Coronavírus;
- i) Sistema de Normalização Contabilística para a Administração pública;
- j) Código dos Contratos Públicos;
- k) Sistema Nacional de Compras Públicas;
- l) Plataformas eletrónicas de contratação pública;
- m) Regime jurídico da despesa pública.

Legislação:

Despacho Normativo n.º 1-A/2016, de 1 de março (Estatutos da ULisboa);

Despacho n.º 305/2018, de 5 de janeiro (Estatutos da FAULisboa);

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual;

Lei n.º 7/2009, de 12/02, na atual redação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na atual redação;

Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07/01, na sua redação atual;

Lei n.º 62/2007, de 10/09, as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 251/2012,



de 23 de novembro;

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03 na sua redação atual;

Lei do Orçamento do Estado em Vigor;

Sistema de Normalização Contabilística para a Administração pública – SNC-AP (Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro);

Código dos Contratos públicos (DL 18/2018 de 29 de janeiro alterado e republicado pelo DL 111-B/2017 de 31 de agosto);

Regulamento n.º 330/2009, Diário da República, 2.ª série, n.º 146 - 30 de julho de 2009 -

Regulamento do Sistema Nacional de Compras Públicas;

Decreto-Lei n.º 37/2007, Diário da República, 1.ª série - n.º 35 - 19 de fevereiro de 2007 - Criação do Sistema Nacional de Compras Públicas (com as devidas alterações);

Decreto-Lei n.º 197/99, Diário da República, 1.ª série-A - n.º 132 - 8 de junho de 1999 - Regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública (com as devidas alterações);

Lei n.º 8/2012, Diário da República, 1.ª série - n.º 37 - 21 de fevereiro de 2012 - Aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas (com as devidas alterações);

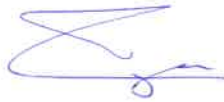
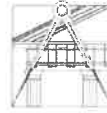
Decreto-Lei n.º 127/2012, Diário da República, 1.ª série, n.º 119 - 21 de junho de 2012 - Aplicação Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (com as devidas alterações);

Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto - Regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública.

II.2 – A Avaliação Psicológica (AP), com uma valoração de 25%, será aplicada aos candidatos que tenham obtido aproveitamento no método de seleção anterior e visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho a ocupar, tendo como referência um perfil de competências, a definir. É elaborada uma ficha individual por cada candidato contendo a indicação das aptidões, e ou competências avaliadas, com o nível atingido em cada uma delas, e o resultado final obtido.

Este método comporta duas fases, a primeira fase é valorada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto”. A segunda fase através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

II.3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma valoração de 30%, será aplicada aos candidatos que tenham obtido aproveitamento no método de seleção anterior e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS é 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 aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o sentido crítico, a motivação, a expressão e fluência verbais e os conhecimentos sobre o conteúdo funcional, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (CCE + M + CF + SP) / 4$$

Correspondendo:

CCE (Capacidade de Comunicação e Expressão)

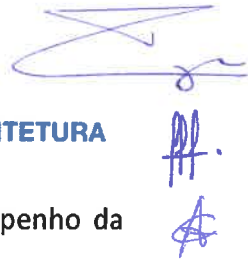
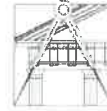
Incide ao nível da articulação e organização do discurso oral, apreciando a fluência e a clareza da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.

- Sem capacidade de expressão verbal, fraca organização do discurso, com insuficiência ao nível da clareza e da concisão. Utilização incorreta de vocabulário frequente e/ou comete erros gramaticais. Dificuldade de compreensão das questões = 4 valores;
- Insuficiente organização e articulação do discurso, tornando-se pouco claro e perceptível. Por vezes, evidencia incorreção no emprego da linguagem. Revela pouca capacidade de análise e síntese = 8 valores;
- Aceitável organização e articulação do discurso. Emprega uma linguagem apropriada com uma adequada clareza e concisão. Demonstra alguma capacidade de análise e síntese = 12 valores;
- Boa organização do discurso, articulando as ideias de forma bastante clara e fluente. Demonstra precisão na utilização do vocabulário e manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e com transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio = 16 valores;
- Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. Evidência desenvolvidas capacidades de análise e de síntese, excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio = 20 valores;

M (Motivação para o desempenho das funções)

Consideração sobre a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação individual manifestada e aquela que é requerida para o desempenho da função.

- Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 4 valores
- Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 8 valores
- Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 12 valores
- Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 16 valores



- Muito Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a requerida para o desempenho da função = 20 valores

CF (Conhecimentos do conteúdo funcional)

Apreciará sobre as opções tomadas e respetiva fundamentação no que concerne ao conhecimento das matérias do conteúdo funcional do posto de trabalho e a capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos.

- Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções = 4 valores;
- Quando manifeste dúvidas e incertezas na fundamentação das soluções e/ou fraca argumentação, perante as situações apresentadas = 8 valores;
- Quando fundamente e argumente com aceitável convicção as soluções para o desenvolvimento das situações apresentadas = 12 valores;
- Quando fundamente e argumente com lógica apropriada as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 16 valores;
- Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 20 valores;

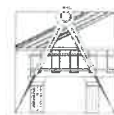
SP (Sentido de Missão na prestação de Serviço Público)

Pretende avaliar o sentido de missão na prestação do serviço público, na ótica do interesse público.

- Perceção desadequada ou inexistente do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 4 valores;
- Fraca perceção do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 8 valores;
- Perceção aceitável do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 12 valores;
- Perceção clara do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 16 valores;
- Perceção muito clara do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 20 valores;

III. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório e são excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção (os resultados obtidos nos diferentes métodos de seleção que utilizem diferentes escalas de classificação são convertidos para a escala de 0 a 20), com uma valorização até às centésimas.



IV. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11/01.

V. As atas das reuniões do júri do concurso, sempre que solicitadas pelos candidatos, serão facultadas aos mesmos.

VI. A relação de candidatos admitidos e a lista de classificação final serão afixadas para consulta, no átrio do Edifício 2 da Faculdade de Arquitetura, sita na Rua Sá Nogueira, Pólo Universitário, Alto da Ajuda – 1349-063 LISBOA e serão publicados na página oficial da Faculdade de Arquitetura (www.fa.ulisboa.pt).

VII. A exclusão do procedimento será notificada aos interessados nos termos do artigo 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11/01.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada pelas 11 horas e trinta minutos, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do júri

Dra. Isabel Guedes da Silva

Coordenadora do Núcleo de Compras, Património e Inventário

Os Vogais Efetivos

Catarina de Jesus Pires Amaro

Coordenadora técnica do Núcleo de Compras, Património e Inventário

Maria Amélia de Oliveira Miguel Ferreira

Coordenadora Técnica do Núcleo de Contabilidade