

Ata nº 1

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de um Técnico Superior da Carreira Geral de Técnico Superior, para ocupar um Posto de Trabalho na Secretaria de Graduação da Área Académica, 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 na categoria de Técnico Superior da Carreira Geral de Técnico Superior, para a Secretaria de Graduação da Área Académica, conforme Caracterização do Mapa de Pessoal da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa (FA.Ulisboa), constituído pelo Presidente do Júri, Mestre Cláudio André dos Santos Ribeiro, Coordenador da Secretaria de Graduação da FA.Ulisboa; Dr.^a Marta Sofia dos Santos Marques Silva, Técnica Superior do Secretariado de apoio à Presidência da FA.Ulisboa; e Dr. Rogério Luís Ribeiro Barata Costa Alves, Técnico Superior da Secretaria de Graduação da FA.Ulisboa, nomeado por Despacho do Presidente da FA.Ulisboa em 2 de março de 2021.

A reunião do júri teve 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 Profissional de Seleção (EPS) eliminatórios de per si.

Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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:

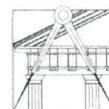
CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

I.1 - Avaliação curricular (AC) - 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:

- 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:

$$AC = (AH + (2*FP) + (3*EP) + AD) / 7$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

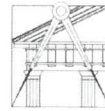
AD= Avaliação de Desempenho

I.1.a) Na **Habilitação Académica (HA)**, que será pontuada com máximo de 20 valores, apenas serão considerados os graus académicos completos e certificados, que serão ponderados da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
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



[Handwritten signature]
10
12

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:

Menos de 1 ano	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:

- Elaboração, em autonomia ou através da integração de grupos de trabalho, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade;
- Execução de atividades de apoio especializado, nomeadamente em gestão dos sistemas de gestão académica em ambiente FénixEdu e SIGES-Digitalis;
- Gestão administrativa e técnica dos processos de candidatura;
- Gestão e monitorização do processo de marcação e apresentação das provas públicas de mestrado, em todas as fases;
- Gestão de marcação de atendimentos presenciais através da plataforma Doodle;
- Gestão de processos de reconhecimento de Nível e Específico de Licenciatura e Mestrado;
- Elaboração de certificação, Suplementos ao Diploma e demais documentação oficial de âmbito académico;
- Atendimento e acompanhamento especializado/personalizado em português e inglês;
- Registo Nacional de Teses (RENATES) de Mestrado na Plataforma da Direção-Geral de Estatística, Educação e Ciência;

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 alínea	10 valores
2 alíneas	12 valores
3 alíneas	13 valores
4 alíneas	14 valores
5 alíneas	15 valores



[Handwritten signature]
10
[Handwritten initials]

6 alíneas	16 valores
7 alíneas	17 valores
8 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

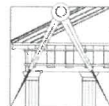
Excelente: 20 valores

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



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

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)

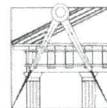
Incide ao nível da articulação e organização do discurso oral, apreciando a fluência e a clareza da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.

- 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. Evidencia 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



[Handwritten signature and initials]

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 = 16 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.

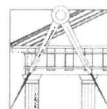
- Perceção desadequada ou inexistente do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da função a desempenhar = 4 valores;
- Fraca perceção do sentido de missão e interesse público da administração pública e da sua importância no enquadramento da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



[Handwritten signature]
N.º 1

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.

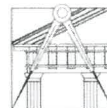
A prova incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação:

Temáticas:

- a) Orgânica da ULisboa e da FA.ULisboa;
- 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) O Procedimento Administrativo;
- g) O Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior;
- h) Planos de estudo dos cursos de Licenciatura, Mestrado e Mestrado Integrado;
- i) Regulamento de Estudos de Pós-Graduação da Universidade de Lisboa;
- j) Regulamento de Inscrição em Unidades Curriculares Isoladas da Universidade de Lisboa;
- k) Regulamento de Propinas da Universidade de Lisboa;
- l) Regulamento de Propinas da FA.ULisboa;
- m) COVID-19-Coronavírus.

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 FA.ULisboa);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, na sua redação atual;
- Lei nº 7/2009, de 12/02, na atual redação;
- Decreto-Lei nº 205/2009, de 31 de agosto, e pela Lei nº 8/2010, de 13 de maio;
- Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo DL nº 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;
- Despacho n.º 7508/2013 de 11 de junho de 2013;
- Despacho n.º 7510/2013 de 11 de junho de 2013;



Handwritten signature and initials in blue ink.

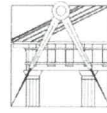
- Despacho n.º 10062/2018 de 29 de outubro de 2018;
- Despacho n.º 10037/2018 de 26 de outubro de 2018;
- Despacho n.º 10038/2018 de 26 de outubro de 2018;
- Despacho n.º 7495/2018 de 7 de agosto de 2018;
- Despacho n.º 4723/2018 de 11 de maio de 2018;
- Despacho n.º 13011/2016 de 28 de outubro de 2016 com as alterações referidas na Declaração de Retificação n.º 215/2017 de 10 de abril de 2017;
- Despacho n.º 8631/2020 de 8 de setembro e respetiva declaração de retificação;
- Despacho n.º 1323/2020 de 29 de janeiro de 2020;
- Despacho n.º 5621/2015 de 27 de maio;
- Despacho n.º 2212/2019 de 5 de março de 2019;
- Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03 na sua redação atual;
- Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01;
- Constituição da República;
- Lei do Orçamento do Estado em Vigor.

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 valores.

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:



$$\text{EPS} = (\text{CCE} + \text{M} + \text{CF} + \text{SP}) / 4$$

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. Evidencia 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)

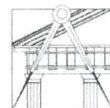
Consideração sobre a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação individual manifestada e aquela que é requerida para o desempenho da função.

- 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;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- 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 = 16 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;

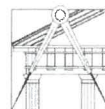
III. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório e são excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para o método seguinte.

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 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 doze horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente de júri

Mestre Cláudio André dos Santos Ribeiro
Coordenador da Secretaria de Graduação da FA.ULisboa

Os Vogais Efetivos

Dr.ª Marta Sofia dos Santos Marques Silva
Técnica Superior do Secretariado de apoio à Presidência da FA.ULisboa

Dr. Rogério Luís Ribeiro Barata Costa Alves, Técnico Superior da Secretaria de Graduação da FA.ULisboa