



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Avaliação do período experimental

Acta número três

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para constituição de reserva de recrutamento para postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente técnico, aberto pelo aviso BEP OE202209/1163. -----

Aos 22 dias do mês de janeiro de 2023, pelas 10.00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara datado de 23/09/2022, para avaliar e acompanhar o período experimental dos trabalhadores **Cláudia Fael Farias** e **Miguel Barros Moreno** colocados no Serviço de Ação Cultural, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica.
1.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça	Chefe de Divisão de Recursos Humanos e da Formação.
2.º Vogal efetivo: Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	Técnico Superior.

A reunião teve como objetivo, concluído o prazo legal do período experimental, elaborar a ordenação final, em função da classificação obtida, observando o estatuído nos n.ºs 4 e 5 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, a seguir designada LTFP. -----

O júri desenvolveu os trabalhos como a seguir se descreve: -----

- 1. Realização da audiência do interessado**, nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro a seguir designada por Portaria e aplicação do regulamentado no artigo 123.º do CPA aprovado pelo Decreto-lei

Homologado.
26/01/2024
[Signature]
Vitor Pereira
Presidente

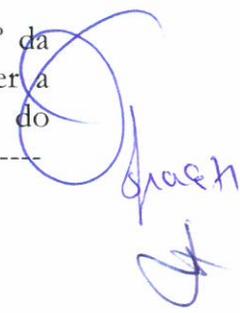
[Signature]

n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação, o Júri promoveu a audiência oral dos trabalhadores concretizada em reunião agendada para o efeito, realizada em 19/01/2024, onde foi dada a oportunidade aos trabalhadores de consultar o processo e apresentar as suas alegações face à comunicação escrita da proposta de classificação do período experimental. -----

2. **O resultado foi o seguinte:** os trabalhadores: **Cláudia Fael Farias e Miguel Barros Moreno**, após conhecimento e consulta em separado da argumentação e fundamentos da decisão, entenderam e declararam não haver motivos para se pronunciarem no processo, pelo que o júri deliberou, manter a classificação apurada a cada trabalhador nos termos e fundamentos da ata número dois do período experimental. -----
3. Na continuação dos trabalhos, o júri, examinou o processo de recrutamento, respetivas listas classificativas, resultantes dos métodos de seleção aplicados, e mais detalhadamente na aplicação da fórmula de avaliação do período experimental de forma a garantir a veracidade da classificação obtida pelos trabalhadores. -----
4. **Apurados os resultados**, o júri confirmou o resultado da avaliação final do período experimental, como a seguir de discrimina, para efeitos de homologação, publicitação e comunicação aos trabalhadores: -----

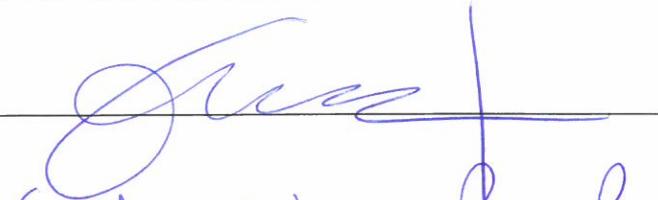
Nome:	Avaliação final (valores)
Cláudia Fael Farias	18,20
Miguel Barros Moreno	17.00

5. Confirmado o termo do período experimental com sucesso dos trabalhadores: **Cláudia Fael Farias e Miguel Barros Moreno**, nos termos da aplicação do regime do artigo 46.º da LTFP, conferidas as classificações, confirmando as competências técnicas e comportamentais, habilitações e perfil definidos no processo de recrutamento/seleção, fica viabilizado o ingresso dos trabalhadores na carreira/categoria geral de assistente técnico correspondente remuneração e condições/cláusulas constantes nos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado celebrados respetivamente em 30/06/2023 e 30/06/2023. -----
6. Finalmente, o júri deliberou em conformidade com o n.º 1 do artigo 25.º da Portaria, aplicável nos termos do n.º 6 do artigo 46.º da LTFP, submeter a presente ata a homologação do dirigente máximo do serviço, ou seja, do Presidente da Câmara, acompanhada das restantes deliberações do júri. -----

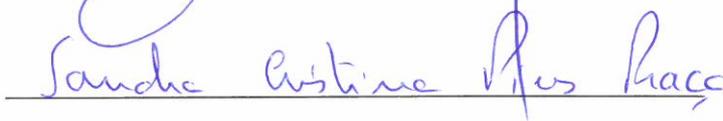


Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 10.30 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

Presidente:



1.º Vogal:



2.º Vogal:





MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Avaliação do período experimental

Acta número dois

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para constituição de reserva de recrutamento para postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente técnico, aberto pelo aviso BEP OE202209/1163. -----

Aos 9 dias do mês de janeiro de 2023, pelas 10.30 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara datado de 23/09/2022, para avaliar e acompanhar o período experimental dos trabalhadores **Cláudia Fael Farias** e **Miguel Barros Moreno** colocados no Serviço de Ação Cultural, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica.
1.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça	Chefe de Divisão de Recursos Humanos e da Formação.
2.º Vogal efetivo: Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	Técnico Superior.

A reunião teve como objetivo avaliar o período experimental cuja duração decorreu de 01/07/2023 a 31/12/2023 conforme determinado na alínea b) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP, contado nos termos do artigo 50.º da citada norma legal. -----

Ordem de trabalhos: -----

- 1. Relatórios – critérios e classificação.** -----
- 2. Avaliação dos períodos experimentais.** -----

O júri atento ao determinado no artigo 46.º da LTFP analisou o conteúdo funcional correspondente à carreira geral de assistente técnico de grau 2 de complexidade, nos termos do artigo 88.º da LTFP com perspetivação nas competências e habilitações exigidas no procedimento concursal, designadamente no desempenho das funções

previstas para a categoria e demais atribuições previstas na Estrutura Orgânica da Câmara Municipal para a unidade orgânica flexível Serviço de Ação Cultural, formalizando em seguida a aplicação dos critérios e parâmetros de avaliação do período experimental. -----

1. Avaliação do período experimental dos trabalhadores: -----

O Júri procedeu à avaliação dos relatórios apresentados, observando os critérios definidos, considerando igualmente os elementos por ele recolhidos durante o período experimental, classificando nos seguintes termos: -----

1.1 – Trabalhadora: Cláudia Fael Farias. -----

1.1.1 - A estrutura organizativa do relatório e articulação de ideias/clareza de exposição: -----

Apresentação e conceção gráfica de qualidade e conformada, facilitadora da leitura e perceção dos conteúdos com padrão elevado de escrita e organização. As descrições dos diversos elementos da informação, demonstram os objetivos e tarefas exercidas, enquadramento normativo, adaptando-se bem à sua finalidade. -----

O relatório descreve de forma clara as funções exercidas, com principal enfoque na demonstração da quantidade, qualidade e relevância dos trabalhos, adaptação ao posto de trabalho e processos de trabalho da unidade orgânica flexível serviço de ação cultural em resposta a diretivas e orientações superiores bem definidas.

Salienta empenho pessoal e profissional, conhecimento das normas de segurança e aspetos operacionais e administrativos exigíveis à função. Acrescem os elementos recolhidos pelo júri baseados no desempenho do trabalho diário de qualidade e competência, assiduidade, atitude pessoal, envolvimento nas atividades programadas, resultados obtidos e grau de satisfação pelo trabalho executado e zeloso cumprimento do dever de pontualidade. -----

Nestes termos, classifica-se a apresentação/originalidade do relatório com 14 valores; a forma de expressão escrita e a clareza de exposição com 18 valores e a capacidade de síntese na identificação dos trabalhos desenvolvidos com 18 valores, sendo a média aritmética atribuída ao **relatório de 16,66 valores**. -----

1.1.2 - Nas competências operativas e comportamentais definidas, o trabalhador procurou atingir os resultados desejados, realizando com empenho as tarefas que lhe foram distribuídas, respeitando os prazos estipulados para as diferentes atividades, demonstrando ser persistente na resolução dos problemas e dificuldades encontradas, respondendo sempre com prontidão e qualidade, alcançando resultados assinaláveis classificando-se a competência de **realização e orientação para resultados com 18 valores.** -----

Demonstra possuir elevados conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma célere e adequada. Assinala

experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas com observância dos prazos aplicáveis. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço pelo que é justo classificar-se na competência **conhecimentos e experiência com 18 valores.** -

Demonstra elevada capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível, designadamente compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço, pelo que é justo classificar-se na competência de **responsabilidade e compromisso para com o serviço com 18 valores.** -----

Revela distinta capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional, nomeadamente, nos seguintes comportamentos verificados: mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. Aceita com normalidade as críticas e contrariedades inerente às funções, classificando-se na competência **tolerância à pressão e contrariedades com 18 valores.** -----

Assim no parâmetro de avaliação das competências operacionais e comportamentais aplicada a média aritmética resulta na classificação final de 18,00 valores. -----

1.1.3 - Formação profissional: a trabalhadora não frequentou formação profissional, contextualizada com as funções no decorrer do período experimental, não lhe sendo imputável esse facto sendo classificado **com 1 valor.** -----

1.1.4 - No parâmetro da pontualidade a trabalhadora revelou-se pontual e compulsados os registos de recolha de dados do cumprimento da pontualidade na plataforma, constata-se a existência de faltas justificadas por motivo de doença grave, consideradas em termos da contagem do prazo, mas sem atrasos significativos no cumprimento da pontualidade. Perante este escrupuloso cumprimento, considera-se que não deve a trabalhadora estar sujeito a qualquer desconto nos termos definidos na ata de critérios. **(0 Valores).** -----

Proposta de avaliação final= 16.66 (valores) x 60%+ 18,00 (valores) x 40% +1 - 0 = 18,20 (valores). -----

1.2 – Trabalhador: Miguel Barros Moreno. -----

1.2.1 - A estrutura organizativa do relatório e articulação de ideias/clareza de exposição: -----

Apresentação e conceção gráfica de qualidade e conformada, facilitadora da leitura e perceção dos conteúdos com padrão elevado de escrita e organização. As descrições dos diversos elementos da informação, demonstram os objetivos e tarefas exercidas, enquadramento normativo, adaptando-se bem à sua finalidade. -----

O relatório descreve de forma clara as funções exercidas, com principal enfoque na demonstração da quantidade, qualidade e relevância dos trabalhos, adaptação ao posto de trabalho e processos de trabalho da unidade orgânica flexível serviço de ação cultural em resposta a diretivas e orientações superiores bem definidas.

Salienta empenho pessoal e profissional, conhecimento das normas de segurança e aspetos operacionais e administrativos exigíveis à função. Acrescem os elementos recolhidos pelo júri baseados no desempenho do trabalho diário de qualidade e competência, assiduidade, atitude pessoal, envolvimento nas atividades programadas, resultados obtidos e grau de satisfação pelo trabalho executado e zeloso cumprimento do dever de pontualidade. -----

Nestes termos, classifica-se a apresentação/originalidade do relatório com 14 valores; a forma de expressão escrita e a clareza de exposição com 14 valores e a capacidade de síntese na identificação dos trabalhos desenvolvidos com 18 valores, sendo a média aritmética atribuída ao **relatório de 15,33 valores**. -----

1.2.2 - Nas competências operativas e comportamentais definidas, o trabalhador procurou atingir os resultados desejados, realizando com empenho as tarefas que lhe foram distribuídas, respeitando os prazos estipulados para as diferentes atividades, demonstrando ser persistente na resolução dos problemas e dificuldades encontradas, respondendo sempre com prontidão e qualidade, alcançando resultados assinaláveis classificando-se a competência de **realização e orientação para resultados com 18 valores.** -----

Demonstra possuir elevados conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma célere e adequada. Assinala experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas com observância dos prazos aplicáveis. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço pelo que é justo classificar-se na competência **conhecimentos e experiência com 18 valores**. -----

Demonstra boa capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível, designadamente compreende a

importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço, pelo que é justo classificar-se na competência de **responsabilidade e compromisso para com o serviço com 14 valores.** -----

Revela distinta capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional, nomeadamente, nos seguintes comportamentos verificados: mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. Aceita com normalidade as críticas e contrariedades inerente às funções, classificando-se na competência **tolerância à pressão e contrariedades com 18 valores.** -----

Assim no parâmetro de avaliação das competências operacionais e comportamentais aplicada a média aritmética resulta na classificação final de 17,00 valores. -----

1.2.3 - Formação profissional: o trabalhador não frequentou formação profissional, contextualizada com as funções no decorrer do período experimental, não lhe sendo imputável esse facto sendo classificado **com 1 valor.** -----

1.2.4 - No parâmetro da pontualidade o trabalhador revelou-se pontual e compulsados os registos de recolha de dados do cumprimento da pontualidade na plataforma, constata-se a existência de faltas justificadas por motivo de doença grave, consideradas em termos da contagem do prazo, mas sem atrasos significativos no cumprimento da pontualidade. Perante este escrupuloso cumprimento, considera-se que não deve a trabalhadora estar sujeito a qualquer desconto nos termos definidos na ata de critérios. **(0 Valores).** -----

Proposta de avaliação final= 15.33 (valores) x 60%+ 17,00 (valores) x 40% +1 - 0 = 17,00 (valores). -----

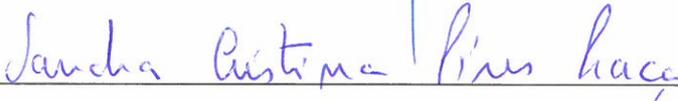
2. - Avaliação e audiência prévia: -----

O júri deliberou notificar os interessados por correio eletrónico nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para conhecimento e pronuncia sobre a deliberação do júri referente à proposta de avaliação do período experimental, em audiência oral, da qual será lavrada ata, cfr. o n.º 4 do artigo 123.º do CPA, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação. -----



Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 11.30 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

Presidente: 

1.º Vogal: 

2.º Vogal: 



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Avaliação do período experimental

Acta número um

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para constituição de reserva de recrutamento para postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente técnico, aberto pelo aviso BEP OE202209/1163. -----

Aos 17 dias do mês de julho de 2023, pelas 10.30 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara datado de 23/09/2022, para avaliar e acompanhar o período experimental dos seguintes trabalhadores, colocados no Serviço de Ação Cultural-----

Cláudia Fael Farias e Miguel Barros Moreno avaliados cfr. alínea a) do n.º 2 do artigo 45.º em conjugação com o artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, a seguir designada por LTFP. -----

A duração do período experimental será de 180 dias, previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica.
1.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça	Chefe de Divisão de Recursos Humanos e da Formação.
2.º Vogal efetivo: Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	Técnico Superior.

A reunião teve como intuito definir: -----

Os critérios de avaliação do período experimental. -----

A fixação da entrega do relatório final da avaliação. -----

A notificação da avaliação do júri e o exercício do direito de audiência prévia. -----

Notificação do teor da presente ata ao (s) trabalhador (s) a avaliar. -----

Ponto 1. - Critérios de avaliação. -----

O objetivo do período experimental corresponde ao período inicial de execução das funções dos trabalhadores e destina-se a comprovar se os mesmos possuem as competências exigidas para prossecução das atividades caracterizadoras do posto de trabalho que vai ocupar bem como o mérito demonstrado no processo de recrutamento. -----

O júri deliberou que os critérios de avaliação são os definidos no artigo 46.º na LTFP nos seguintes termos: -----

- I. Elementos recolhidos pelo júri. -----
- II. O relatório de resultados do período experimental a elaborar pelo trabalhador. -----
- III. O resultado das acções de formação frequentadas pelo trabalhador durante o período experimental considerando essencialmente, o seu reflexo na aquisição de competências pertinentes e necessárias ao posto de trabalho ocupado. -----

O período experimental será também avaliado tendo em conta: -----

- IV. O estabelecimento de um contacto inicial com os serviços, concretizando-se num processo de acolhimento que deverá abranger o conhecimento das atribuições e competências do Município, sua interligação com o Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível da Câmara Municipal da Covilhã, proporcionando ainda uma visão global dos direitos e deveres dos trabalhadores. Seguindo-se uma fase teórico-prática que consiste na integração do trabalhador, na unidade orgânica flexível Divisão de Cultura – Serviço de Ação Cultural onde irão desempenhar as suas funções e destina-se a: -----
Proporcionar ao trabalhador uma visão mais detalhada das competências da unidade orgânica flexível/serviço, designadamente pelo artigo 25.º do Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível onde se encontra integrado e sua articulação com as restantes, fornecendo-lhe os conhecimentos basilares indispensáveis ao exercício das funções profissionais. -----
Contribuir para a aquisição de métodos de trabalho, de procedimentos técnicos e de estudo com vista a um desenvolvimento e a uma atualização permanente. -----
Proporcionar a aprendizagem pelo desenvolvimento de processos e execução de tarefas que lhe serão distribuídas e confiadas. -----
Avaliação da capacidade de adaptação do trabalhador á função. -----
- V. As competências operacionais e comportamentais relevantes para o exercício do posto de trabalho a ocupar como a seguir se transcrevem. -----

Realização e orientação para resultados – capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Conhecimentos e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. -----

Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

- VI. Registo da pontualidade do trabalhador no decurso do período experimental.
- VII. O Critério elementos recolhidos pelo júri, inclui as competências e a pontualidade.

Ponto 2. - O relatório a apresentar pelos trabalhadores deverá ser avaliado por três componentes: -----

- I. Apresentação e originalidade. -----
- II. Forma de expressão escrita e a clareza de exposição. -----
- III. Capacidade de síntese na identificação dos trabalhos desenvolvidos. -----

Cada uma das componentes será avaliada através da seguinte escala de avaliação: ----

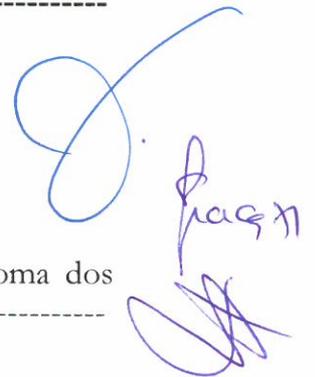
- 8 Valores – Insuficiente;
12 Valores – Suficiente;
14 Valores – Bom;
18 Valores – Muito Bom.

A classificação final, resultará da média aritmética simples obtida pela soma dos valores obtidos em cada uma das componentes/3. -----

Ponto 3. - Cada uma das competências aplicadas às tarefas a desempenhar será avaliada através da seguinte escala de avaliação: -----

- 8 Valores – Insuficiente;
12 Valores – Suficiente;
14 Valores – Bom;
18 Valores – Muito Bom.

A classificação final, resultará da média aritmética simples obtida pela soma dos valores obtidos em cada uma das componentes. -----



Ponto 4. – As acções de formação em que o trabalhador tenha participado serão avaliadas segundo a seguinte escala: -----

0 Valores – Resultado negativo ou não participação na formação por vontade própria do trabalhador. -----

2 Valores – Resultado positivo com registo de participação ativa em acções de formação. -----

Caso o trabalhador não frequente qualquer acção de formação por motivo não imputável ao mesmo deverá ser considerado 1 valor para este parâmetro. -----

Ponto 5. - Relativamente à pontualidade, o júri decidiu pontuar este parâmetro em função do número de atrasos verificados na recolha de dados na plataforma fixa de registo existente nos serviços durante o período experimental: -----

Assim o júri decidiu atribuir: -----

Sem atrasos injustificados não será atribuída qualquer penalização. -----

De 1 a 5 atrasos injustificados será atribuída uma penalização de 0,5 (meio valor). -----

De 6 a dez atrasos injustificados será atribuída uma penalização de 1 (um) valor. -----

> de 10 atrasos injustificados será atribuída penalização de 2 (dois) valores. -----

Ponto 6. - A pontuação final dos parâmetros de avaliação (relatório, competências, formação e pontualidade), é expressa em valores de acordo com as escalas anteriormente apresentadas: -----

A avaliação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AF = R \times 60\% + C \times 40\% + F - P$$

Em que:

AF = Avaliação final.

R = Relatório.

C = Competências.

F = Formação.

P = Pontualidade.

Ponto 7. - Fixação do prazo para entrega do relatório: -----

O júri deliberou que o trabalhador deverá entregar o relatório no máximo até 10 dias uteis, contados nos termos do artigo 50.º da LTFP, após decorrido o prazo de 180 dias previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP, iniciado a 01/07/2023. -----

Ponto 8. - Avaliação e audiência prévia: -----

O júri deliberou que o trabalhador terá oportunidade de se pronunciarem sobre a deliberação do júri referente à avaliação do período experimental, em audiência oral, da qual será lavrada ata, cfr. o n.º 4 do artigo 123.º do CPA, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação. -----

Ponto 9. - Comunicação do teor da presente ata aos trabalhadores a avaliar: -

Mais deliberou o júri notificar os trabalhadores em avaliação do conteúdo integral da presente ata, por correio eletrónico nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 12.30 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

Presidente: _____

1.º Vogal: Isabela Cristina Gomes Braga

2.º Vogal: Luís António de Jesus Mendes