

**CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE 5 LUGARES NA
CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR NÍVEL 2 DA CARREIRA DE
INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS**

ATA N.º 01

1. Abertura da reunião

Aos 26 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10h30 horas, reuniu no edifício da sede do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SEF, sito na Avenida Casal de Cabanas, Urbanização Cabanas Golf N.º1, 2734-506 Barcarena, o júri designado para o concurso referido em epígrafe, aberto por despacho de 05 de maio de 2020, da Diretora Nacional do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1.º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2.º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1.º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2.º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

2. Ordem de trabalhos

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1. Identificar os procedimentos de seleção dos candidatos

- Metodologia
- Método de seleção / Fases do processo
- Modelo de apresentação do currículo profissional
- Certificação das referências curriculares
- Enquadramento temático do trabalho
- Estrutura e apresentação do trabalho

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

- Classificação final e arredondamentos
- Aprovação
- Reserva de recrutamento

Ponto 2. Fixar os critérios de Apreciação do Currículo Profissional [ACP] dos candidatos, bem como o seu sistema de valoração, incluindo a fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação.

Ponto 3. Fixar os critérios de Apreciação e Discussão do Trabalho [ADT], bem como o seu sistema de valoração, incluindo a fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação.

Ponto 4. Disposições finais

- Consulta da Ata
- Método de deliberação
- Fichas Individuais

3. Ponto 1. da Ordem de trabalhos

– Identificar os procedimentos de seleção dos candidatos

3.1. Metodologia

O júri, tendo presente o disposto no n.º 2 do artigo 19º do Estatuto de Pessoal do SEF, que define que o método de seleção a utilizar é o concurso de provas públicas, consistindo da **apreciação do currículo profissional dos candidatos** e da **apreciação e discussão de um trabalho** versando um tema atual e concreto de interesse para a Administração Pública diretamente relacionado com o conteúdo funcional da Carreira de Investigação e Fiscalização, procedeu à definição dos critérios de apreciação dos currículos profissionais dos candidatos [ACP], bem como de apreciação e discussão do trabalho [ADT].

3.2. Método de seleção/ Fases do processo

Deliberou o júri, desdobrar o método de seleção em 2 fases:

Fase 1. Apreciação dos Currículos Profissionais, com base nos critérios estabelecidos e fixados na ficha que constitui o Anexo II da presente ata;

Fase 2. Apreciação e Discussão dos Trabalhos, com base nos critérios estabelecidos e fixados nas fichas que constituem os Anexos III e IV da presente ata, respetivamente para análise da conformidade da estrutura e apreciação e discussão do trabalho.

3.3. Modelo de apresentação do currículo profissional

Deliberou o júri definir que os candidatos apresentam o seu currículo profissional no Modelo EUROPASS, **cingindo a informação nele constante, ao tempo de serviço na categoria de Inspetor Coordenador, com exceção das habilitações académicas.** O currículo é organizado cronologicamente do evento mais recente para o mais antigo, termos em que também se deliberou que a informação que exceda o período temporal de exercício profissional fora da categoria de Inspetor Coordenador não merece avaliação do júri.

3.4. Certificação das referências curriculares

Deliberou o júri que todos os elementos referenciados no currículo profissional dos candidatos, com relevância para o presente concurso, **são comprovados em documento anexo ao currículo.** Em concreto, juntando documento original comprovativo da situação/ evento referido no currículo ou mediante certificação dos elementos em causa, emitida pelas unidades orgânicas referenciadas, pelo dirigente e/ou chefia ao momento, pelo Gabinete de Recursos Humanos ou pelas entidades que relevem.

Deliberou ainda o júri reservar-se o direito de esclarecer qualquer elemento/ evento referido no currículo que considere relevante para a sua apreciação.

Mais deliberou que **apenas serão valorados os elementos/ eventos comprovados no currículo** nos termos dos parágrafos anteriores.

3.5. Enquadramento temático do trabalho

Deliberou o júri que o trabalho a apresentar pelos candidatos, terá que expor conteúdos atuais, criativos, relevantes, oportunos e com manifesto interesse para a missão e estratégia do SEF no

âmbito das suas valências e competências diretas¹, demonstrativos de isenção analítica², e subordinado ao tema – “SEF | Motivados pelo futuro”.

O tema pode ser abordado (i) numa lógica genérica e de reflexão estratégica prospetiva do serviço, ou (ii) abordar uma componente específica da missão do SEF numa reflexão também prospetiva.

3.6. Estrutura e apresentação do trabalho

O júri deliberou que os trabalhos deverão obedecer aos seguintes critérios de estrutura e apresentação:

- a. Ser capeado com o modelo de capa que constitui o anexo I da presente ata, onde é registado, num destacável, o nome do candidato, o subtema do trabalho e o número de páginas do trabalho;
- b. Ser entregue no Gabinete de Recursos Humanos em suporte papel e digital (PDF e WORD), que lhes atribuí um código alfanumérico, que é registado na capa do trabalho (Anexo I) e no respetivo destacável bem como no ficheiro informático;
- c. Não constar no trabalho qualquer informação que identifique, direta ou indiretamente, o candidato;
- d. Ter um máximo de **25 000 caracteres** (ca. 11 a 15 páginas dependendo da formatação), numa contagem sem espaços, nem notas de rodapé ou de fim, conforme resulta da contagem apresentada no separador “REVER > Contar Palavras” do WORD;
 - O índice, a existir, não entra nesta contagem;
 - Não são admitidos anexos.
- e. Numerar todas as páginas com indicação do total de páginas do documento (por exemplo, página 01 de 10);

¹ As atribuições do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, vão desde a área de asilo e de proteção internacional, passando pela investigação criminal, pela cooperação internacional, emissão de pareceres em vistos, controlo de fronteiras e permanência de cidadãos estrangeiros, até à regularização de estrangeiros e emissão de documentos de viagem e títulos de residência (Lei Orgânica do SEF - Dec. Lei nº 240/2012 de 6 de novembro que republica o DL nº 252/2000 de 16 de outubro)

² Por isenção analítica entende-se uma análise independente do tema pelo candidato, sem prejuízo do recurso a citações devidamente assinaladas e fundamentadas sempre que se justifique.

- f. Utilizar a fonte 'Times New Roman' em tamanho 12 e espaçamento mínimo de 1,5 linhas;
- Os títulos podem usar fonte e tamanhos distintos;
- g. Incluir:
- **Subtítulo** do tema a abordar no trabalho;
 - **Sumário executivo** com indicação dos objetivos a alcançar;
 - **Conclusão** com indicação do que ficou demonstrado, bem como das reflexões e das recomendações ou propostas de ação futura.

O incumprimento de qualquer destes critérios é causa de exclusão da Avaliação e Discussão do Trabalho (ADT) por parte do júri.

3.7. Classificação final e arredondamentos

Deliberou o júri que a **classificação final dos candidatos**, resulta exclusivamente da nota obtida da apreciação do currículo profissional e da apreciação e discussão do trabalho realizado e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a mesma resultante da média ponderada das classificações obtidas nos fatores, **Apreciação do Currículo Profissional** e da **Apreciação e Discussão do Trabalho** através da seguinte fórmula, registada na Ficha Individual de Classificação final, que constitui o anexo V da presente ata:

Fórmula	Classificação Final CF			
	Fator	Ponderação	Valoração	
CF = ACP + ADT	ACP	Apreciação do currículo profissional	60%	12
	ADT	Apreciação e discussão do trabalho	40%	08
	Total		100%	20 valores

Deliberou, ainda o júri que para efeitos de classificação dos candidatos, por aplicação dos critérios acima referidos, e sempre que se justifique, serão feitos **arredondamentos** para o valor imediatamente superior ou inferior, tendo por base as centésimas.

Em caso de igualdade de classificação entre candidatos deliberou o júri definir os seguintes critérios de preferência:

- a) O candidato mais antigo na categoria, na carreira e na função pública (al. a), nº1 do art.º 37º do decreto-lei 204/ 98 de 11/ de julho);

- b) O candidato com maior idade (estabelecido nos termos do nº3 do art.º 37º do decreto-lei 204/ 98 de 11/ de julho)

3.8. Aprovação

Mais deliberou o júri que os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores consideram-se não aprovados.

3.9. Reserva de Recrutamento

Considerando a faixa etária dos potenciais candidatos e a consequente possibilidade de passagem à situação profissional de disponibilidade, de um número considerável de funcionários, deliberou o júri criar uma reserva de recrutamento válida pelo período de 18 meses.

Nestes termos, os candidatos que sejam aprovados no concurso para Inspetor Coordenador Superior nível 2, e a sua posição na lista final de classificação não lhes permita ocupar uma das vagas colocadas a concurso e o consequente acesso à categoria, serão inscritos numa lista de reserva.

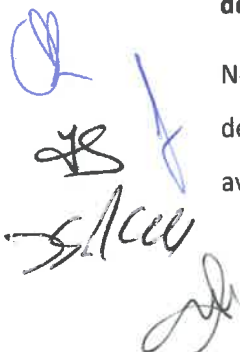
4. Ponto 2. da Ordem de trabalhos

– Fase 1 da avaliação | Fixar os critérios de apreciação do currículo profissional [ACP] dos candidatos, bem como o seu sistema de valoração, incluindo a fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação.

4.1. Apreciação dos Currículos Profissionais

Considerando que está em avaliação a subida à categoria de topo da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF, importa promover o mérito do percurso profissional dos candidatos e as suas competências e capacidades de gestão, liderança e representação institucional, termos em que, ciente de que a **experiência profissional de todos os candidatos excede uma década de prestação de serviço na categoria e de que este é um fator que aporta vantagem aos candidatos, deliberou o júri atribuir relevância maior à experiência profissional.**

Nestes termos, a apreciação dos currículos profissionais será feita de acordo com os fatores definidos no artigo 22º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11/ 07, atribuindo a cada um dos fatores a avaliar, numa escala de 20 valores, a seguinte ponderação:



Fórmula	Apreciação do Currículo Profissional ACP			
ACP = HA + FP + EP	Fator	Ponderação	Valoração	
	HA	Habilitações Académicas	10%	02
	FP	Formação Profissional	20%	04
	EP	Experiência Profissional	70%	14
	Total		100%	20 valores

4.2. Habilitações Académicas [HA] - Total 02 valores

Ciente de que a licenciatura é requisito obrigatório do concurso; tendo em consideração a importância de garantir adequado equilíbrio ao percurso académico dos candidatos que se enquadram diferentemente nos processos Pré e Pós-Bolonha³; e assumindo como pressuposto que o trabalho académico, enquanto elemento estruturante do pensamento crítico, merece valoração independentemente da área de estudo, decidiu o júri valorar o ciclo de estudos superior conferente de grau académico⁴, nomeadamente as segundas licenciaturas e os mestrados, bem como, atribuir 01 valor adicional aos candidatos titulares de doutoramentos.

Fórmula	Habilitação Académica HA		
HA = A+B	Fator	Valoração	
	A	Segunda Licenciatura/ Mestrado	01
	B	Doutoramento	01
	Total		2 valores

4.3. Formação Profissional [FP] - Total 04 valores

A formação é um processo global e permanente através do qual os funcionários são habilitados com conhecimentos, competências e capacidades para o exercício de uma atividade profissional de qualidade, que constitui também uma valorização pessoal. Nestes termos, deliberou o júri considerar neste subfactor as **ações de formação frequentadas cuja temática revele afinidade direta com a missão do serviço**. As ações de formação são valoradas, ponderando o número de ações de formação (representado na fórmula pelo A) e a duração das mesmas (representada na

³ **Processo de Bolonha** é o nome que recebe o processo iniciado a partir da Declaração de Bolonha, acordo que em 1999 assinaram os ministros da Educação de diversos países de Europa (tanto da União Europeia como de outros países como Rússia ou Turquia), na cidade italiana de Bolonha. Segundo Bolonha, o ensino superior divide-se em três ciclos. A palavra "licenciatura" muda de significado. Também a palavra "mestrado" passa a designar, em resultado do processo de Bolonha, um curso menos avançado do que os mestrados pré-Bolonha. Apenas a palavra "doutoramento" mantém o mesmo sentido que tinha antes de Bolonha.

⁴ **Ciclo de estudos superior conferente de grau académico:** **Licenciado** - obtido após conclusão do primeiro ciclo do ensino superior (3 ou 4 anos) ou do terceiro ano de um curso de mestrado integrado; **Mestre** - obtido após conclusão do segundo ciclo do ensino superior (3 + 2 anos) ou de um curso de mestrado integrado (5 ou 6 anos); **Doutor** - obtido após conclusão do terceiro ciclo do ensino superior.

fórmula pelo B), capitalizada em horas/ dias, até ao máximo de 04 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

Fórmula	Formação Profissional FP		
FP = $\frac{A+B}{2}$	Fator		Valoração
	A	Número de cursos	04
	B	Número de dias	04
	Total		8 / 2 = 4 valores

Considerando que o normal acesso à formação não está aferido a parâmetros de igualdade para todos os candidatos, decidiu o júri atribuir o fator de pontuação máxima de 04 valores a cada um dos subfactores distribuídos da seguinte forma:

A – Número de cursos		
Fator		Valoração
> 10	Cursos	04
≤ 10 e ≥ 5	Cursos	03
< 5	Cursos	02

B – Número de dias		
Fator		Valoração
> 300h/ 50	Dias	04
≤ 300h/ 50 dias e > 240h/ 40	Dias	03,5
≤ 240h/ 40 dias e > 180h/ 30	Dias	03
≤ 180h/ 30 dias e > 120h/ 20	Dias	02,5
≤ 120h/ 20 dias e ≥ 60h/ 10	Dias	02
< 60h/ 10 dias	Dias	01

Caso o certificado de formação não faça referência ao número de horas da ação de formação o júri deliberou considerar 7 horas por cada dia de formação.

Mais deliberou o júri que a **formação de tiro não é valorada** para efeitos do fator “Formação Profissional”, por se tratar de formação obrigatória para o exercício das funções da CIF/ SEF.

4.4. Experiência Profissional [EP] - Total 14 valores

Pelos mesmos motivos que determinaram atribuir maior valoração ao currículo profissional (ponto 4.1), decidiu o júri atribuir maior relevância ao **efetivo exercício de funções** na categoria

de Inspetor Coordenador, com a ponderação de 70% e pontuação de 14 valores, traduzida pela seguinte fórmula:

Fórmula	Experiência Profissional EP		
	Fator	Valoração	
EP = TS + CT + CDG + CRI	TS	Tempo de serviço na categoria em anos civis	04
	CT	Competência técnica	03
	CDG	Competência de Direção e Gestão	04
	CRI	Competência de Representação Institucional	03
	Total		14 valores

4.4.1. Tempo de Serviço na categoria [TS] - máximo 04 valores

O tempo de serviço na categoria, expresso em anos civis, é aferido pela lista de antiguidade dos elementos da CIF/SEF, à data de 31 de dezembro de 2020. É um elemento de avaliação objetivo que, conjugado com outros subfactores, constitui um aspeto significativo da atuação desenvolvida por cada candidato.

Com uma valoração máxima de 4 valores, este subfactor tem a seguinte pontuação, distribuída nos seguintes termos:

Tempo de serviço T		
Fator		Valoração
> 25	Anos	04
≤ 25 e > 20	Anos	03
≤ 20 e ≥ 15	Anos	02
< 15	Anos	01

4.4.2. Competência⁵ técnica [CT] - máximo 03 valores

Este subfactor tem como finalidade apreciar e avaliar o desempenho de funções de natureza técnica na Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF, tendo o júri deliberado **avaliar a produção de documentação pelos candidatos**, comprovada nos termos do capítulo “Certificação das referências curriculares”.

⁵ Capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal, *in* glossário DGAEP

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

- **Trabalhos e estudos** (planos de ação, produção de projetos legislativos, normas de procedimento, manuais de formação ou publicações/ estudos sob a forma de artigo, livro ou orientação interna);
- **Monitoria** (orientação de estágios profissionais na Administração Pública⁶ e formação ministrada);
- **Representação do Serviço**, com participação direta em evento, através de intervenção com apresentação e/ou produção de documentos de trabalho.

Com uma valoração máxima de 3 valores, este subfactor tem a seguinte pontuação, distribuída nos seguintes termos:

Competência técnica CT		
Fator		Valoração
Trabalhos e estudos	> 05	01
	≤ 05 e ≥ 02	0,5
Monitoria e formação	> 05	01
	≤ 05 e ≥ 02	0,5
Representação do serviço	> 05	01
	≤ 05 e ≥ 02	0,5
Total CT (máximo)		3 valores

⁶ Artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 18/2010 | Acompanhamento do plano de estágio

1 - Sem prejuízo de a respetiva entidade promotora providenciar o acompanhamento do plano de estágio, o estagiário é acompanhado por um orientador, designado de entre titulares de cargos dirigentes, de chefia ou de outros trabalhadores com relevante experiência e aptidão para o efeito, devendo essas funções de orientação ser consideradas no âmbito da fixação de objetivos para efeitos do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP).

2 - Compete ao orientador, designadamente:

- a) Propor ao dirigente máximo da entidade promotora, para sua aprovação, os objetivos, o plano do estágio e a avaliação final do estagiário, nos termos do disposto no artigo seguinte;
- b) Inserir o estagiário no ambiente de trabalho;
- c) Efetuar o acompanhamento técnico e pedagógico do estagiário, supervisionando o seu progresso face aos objetivos e plano definidos;
- d) Efetuar o controlo da pontualidade e da assiduidade dos estagiários, dando conhecimento do resultado desse controlo à entidade responsável pelo processamento e pagamento dos valores pecuniários devidos aos estagiários.

4.4.3. Competência de Direção e Gestão⁷ [CDG] - máximo 04 valores

Neste subfactor são consideradas as atividades que constituem tarefas inerentes à função de Inspetor Coordenador que reflitam conhecimento e responsabilidade de gestão, bem como desempenho e responsabilidade de direção. Além do exercício efetivo de cargos de dirigente intermédio ou de chefia, o júri considerou valorar também a coordenação de postos de trabalho informais que decorram da inexistência de unidades orgânicas formais, desde que impliquem a coordenação de uma equipa e que sejam assumidas por um período igual ou superior a seis meses devidamente comprovados.

Com uma valoração máxima de 4 valores, este subfactor tem a seguinte pontuação, distribuída nos seguintes termos:

Competência de Direção e de Gestão CDG		
	Fator	Valoração
▪ Exercício de cargo de Direção intermédia desde que por período igual ou superior a seis meses seguidos.	Igual ou > a 06 anos seguidos ou interpolados	02
	< 06 anos e ≥ 03 anos, seguidos ou interpolados	1,5
	Igual ou > a 6 meses e < 03 anos seguidos ou interpolados	01
▪ Exercício de cargo de Chefia desde que por período igual ou superior a seis meses seguidos.	Igual ou > a 06 anos seguidos ou interpolados	01
	< 06 anos e ≥ 03 anos, seguidos ou interpolados	0,75
	Igual ou > a 6 meses e < 03 anos seguidos ou interpolados	0,5
▪ Coordenação de postos de trabalho ⁸ no SEF por período igual ou superior a seis meses seguidos	01 ou mais	0,5
▪ Participação em júris de Concurso e/ou Comissões de Avaliação e/ou Coordenação de Estágios	01 ou mais	0,5
Total CDG (máximo)		4 valores

⁷ Gestão estratégica - Conjunto de decisões e ações de gestão, intencionais ou emergentes, que determinam a evolução da estratégia de uma organização e, conseqüentemente, o seu desempenho a longo prazo., in Glossário DGAEP.

⁸ LO SEF - Artigo 11.º / Tipo de organização interna (...) 2 - Os serviços referidos no número anterior integram: a) Serviços operacionais, que prosseguem diretamente as ações de investigação e fiscalização; b) Serviços de apoio, que desenvolvem um conjunto de atividades de apoio àquelas ações. (...) 4 - São serviços de apoio todas as restantes unidades orgânicas, bem como aquelas que, integrando -se nos serviços referidos no número anterior, prosseguem atividades do tipo definido na alínea b) do n.º 2.

4.4.4. Competência de Representação Institucional (CRI) – máximo 03 valores

Neste subfactor são consideradas as funções de representação institucional, enquanto projecção da imagem, missão e valores do serviço. Com uma valoração máxima de 3 valores, este subfactor tem a seguinte pontuação, distribuída nos seguintes termos:

Competência de Representação Institucional CRI		
Fator		Valoração
▪ Participação em Grupos de Trabalho SEF ou externos ao SEF, de âmbito <u>local ou regional</u> .	03 ou mais	01
▪ Participação em projetos e/ou Grupos de Trabalho SEF ou externos ao SEF, de âmbito <u>nacional ou internacional</u> .	02 ou mais	1,5
▪ Exercício de funções em organismos nacionais ou internacionais em representação institucional do Serviço.	01 ou mais	0,5
Total CRI (máximo)		3 valores

5. Ponto 3. da Ordem de trabalhos

Fase 2 da avaliação | Fixar os critérios de apreciação e discussão do trabalho [ADT], bem como o seu sistema de valoração, incluindo a fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação.

Deliberou o júri que a Apreciação e Discussão do Trabalho é avaliada em dois momentos distintos. Na fase de apreciação, o trabalho é analisado e valorado sem conhecimento do nome do candidato, estando o documento identificado apenas com o código alfanumérico registado na capa do trabalho e que consta em destacável entregue ao candidato.

No momento da discussão do trabalho, o júri solicita ao Gabinete de Recursos Humanos a identificação do candidato para fins de notificação e entrevista de discussão do trabalho.

Mais deliberou o júri atribuir a seguinte valoração a cada um dos fatores de avaliação:

Fórmula	Apreciação e Discussão do Trabalho			
	Fator	Ponderação	Valoração	
ADT = AT + DT	AT	Apreciação do trabalho	70%	14
	DT	Discussão do trabalho	30%	06
	Total		100%	20 valores

5.1. Apreciação do trabalho (AT) – Total de 14 valores

Para a apreciação dos trabalhos, deliberou o júri avaliar o sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade do trabalho; o conteúdo técnico-científico e o enquadramento do tema na missão e estratégia do SEF no âmbito das suas valências e competências diretas.

De acordo com esta metodologia, deliberou o júri definir e valorar os parâmetros referidos na tabela infra, resultando a classificação dos candidatos da soma das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

Fórmula	Apreciação do trabalho AT		
	Fator	Valoração	
AT = SCCIA + CTC + ET	SCCIA	Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade	06
	CTC	Conteúdo técnico e científico	06
	ET	Enquadramento do tema	02
Total		14 Valores	

Deliberou o júri definir e delimitar os respetivos níveis de cada parâmetro da seguinte forma:

5.1.1. Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade [SCCIA] – máximo 06 valores

Este critério tem por objetivo avaliar o conhecimento sólido e articulado da missão e competências do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, a **capacidade de análise crítica e isenta, e o mérito de apresentar soluções atuais, criativas, relevantes e oportunas para o Serviço**. Este fator compreende os seguintes níveis de avaliação:

Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade SCCIA		
Nível/ Fator	Valoração	
1º Nível	Excelente capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando excelente potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	06

2º Nível	Muito boa capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando muito bom potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	05
3º Nível	Boa capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando bom potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	03
4º Nível	Suficiente capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando suficiente potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	01

5.1.2. Conteúdo técnico-científico da exposição [CTCE] – máximo 06 valores

Demonstração de conhecimentos profissionais e técnicos, adquiridos no exercício efetivo das funções desempenhadas ao longo da carreira, com potencialidade de projeção desses conhecimentos no exercício das funções de Inspetor Coordenador Superior.

Este fator compreende os seguintes níveis de avaliação:

Conteúdo técnico e científico da exposição CTCE		
Nível/ Fator		Valoração
1º Nível	Excelente variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	06
2º Nível	Muito boa variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	05
3º Nível	Boa variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	03
4º Nível	Suficiente variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	01

5.1.3. Enquadramento do tema do trabalho [ET] – máximo 02 valores

O trabalho enquadra a sua temática no âmbito das competências e atribuições do SEF e apresenta mais-valias estratégicas potenciadoras da missão do serviço no futuro.

Este fator compreende os seguintes níveis de avaliação:

Enquadramento do Tema do trabalho ET		
Nível/ Fator		Valoração
1º Nível	Excelente enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	02
2º Nível	Muito bom enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	1.5
3º Nível	Bom enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	01
4º Nível	Suficiente enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	0.5

5.2. Discussão do trabalho [DT] – Total 06 valores

Neste item, **Discussão do Trabalho (DT)**, o candidato dispõe de 15 minutos para apresentar o seu trabalho ao júri, dispondo este de 15 minutos para discussão do mesmo com o candidato. De acordo com esta metodologia, deliberou o júri definir e valorar os parâmetros referidos na tabela infra, resultando a classificação dos candidatos da soma das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

Fórmula	Discussão do trabalho DT		
	Fator	Valoração	
DT = CEFV+CAS	CEFV	Capacidade de expressão e fluência verbal	03
	CAS	Capacidade de argumentação e síntese	03
	Total		06

Deliberou o júri definir e delimitar os respetivos níveis de cada parâmetro da seguinte forma:

5.2.1. Capacidade de expressão e fluência verbal [CEFV] – máximo 03 valores

Facilidade de comunicação, desenvolvimento harmonioso da exposição e utilização de terminologia tecnicamente adequada. Este fator compreende os seguintes níveis de avaliação:

Capacidade de expressão e fluência verbal CEFV		
Nível/ Fator		Valoração
1º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando excelente capacidade de comunicação oral e coerência.	03
2º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando muito boa capacidade de comunicação oral e coerência.	02
3º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando boa capacidade de comunicação oral e coerência.	01
4º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando suficiente capacidade de comunicação oral e coerência.	0,5

5.2.2. Capacidade de argumentação e síntese [CAS] – máximo 03 valores

Aptidão para apresentar o esquema temático da intervenção numa sequência lógica, cabal e sucinta, demonstrando segurança, **capacidade de argumentação e recetividade à crítica**.

Este fator compreende os seguintes níveis de avaliação:

Capacidade de argumentação e síntese CAS		
Nível/ Fator		Valoração
1º Nível	Excelente capacidade de argumentação e síntese.	03
2º Nível	Muito boa capacidade de argumentação e síntese.	02
3º Nível	Boa capacidade de argumentação e síntese.	01
4º Nível	Suficiente capacidade de argumentação e síntese.	0,5

6. Ponto 4. da Ordem de trabalhos

– Disposições Finais

6.1. Consulta da ata

Deliberou o júri, publicar a presente ata em anexo ao Aviso de Abertura do Concurso em referência no presente documento. Mais deliberou que a ata poderá ser presente para análise e consulta por quem comprovar ter nisso interesse direto, pessoal e legítimo.

6.2. Método de deliberação

Todas as deliberações que constam na presente ata foram decididas por unanimidade.

6.3. Fichas Individuais

Por fim, procedeu o júri à elaboração e aprovação das seguintes Fichas Individuais que fazem parte integrante da presente ata:

Anexo I	Modelo de Capa do trabalho
Anexo II	Ficha Individual de Apreciação do Currículo Profissional
Anexo III	Ficha Individual da Estrutura e Apresentação do trabalho
Anexo IV	Ficha Individual de Apreciação e Discussão do trabalho
Anexo V	Ficha Individual de Classificação Final

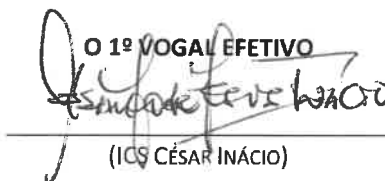
7. Encerramento da reunião

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri.

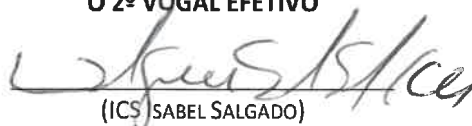
A PRESIDENTE


(ICS ISABEL BALAZAR)

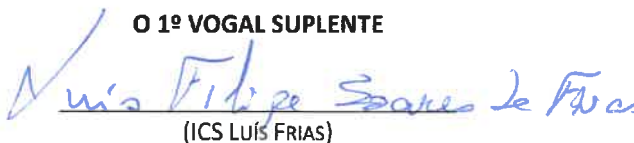
O 1º VOGAL EFETIVO


(ICS CÉSAR INÁCIO)

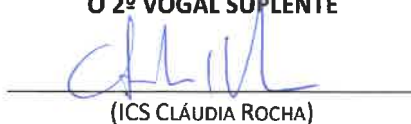
O 2º VOGAL EFETIVO

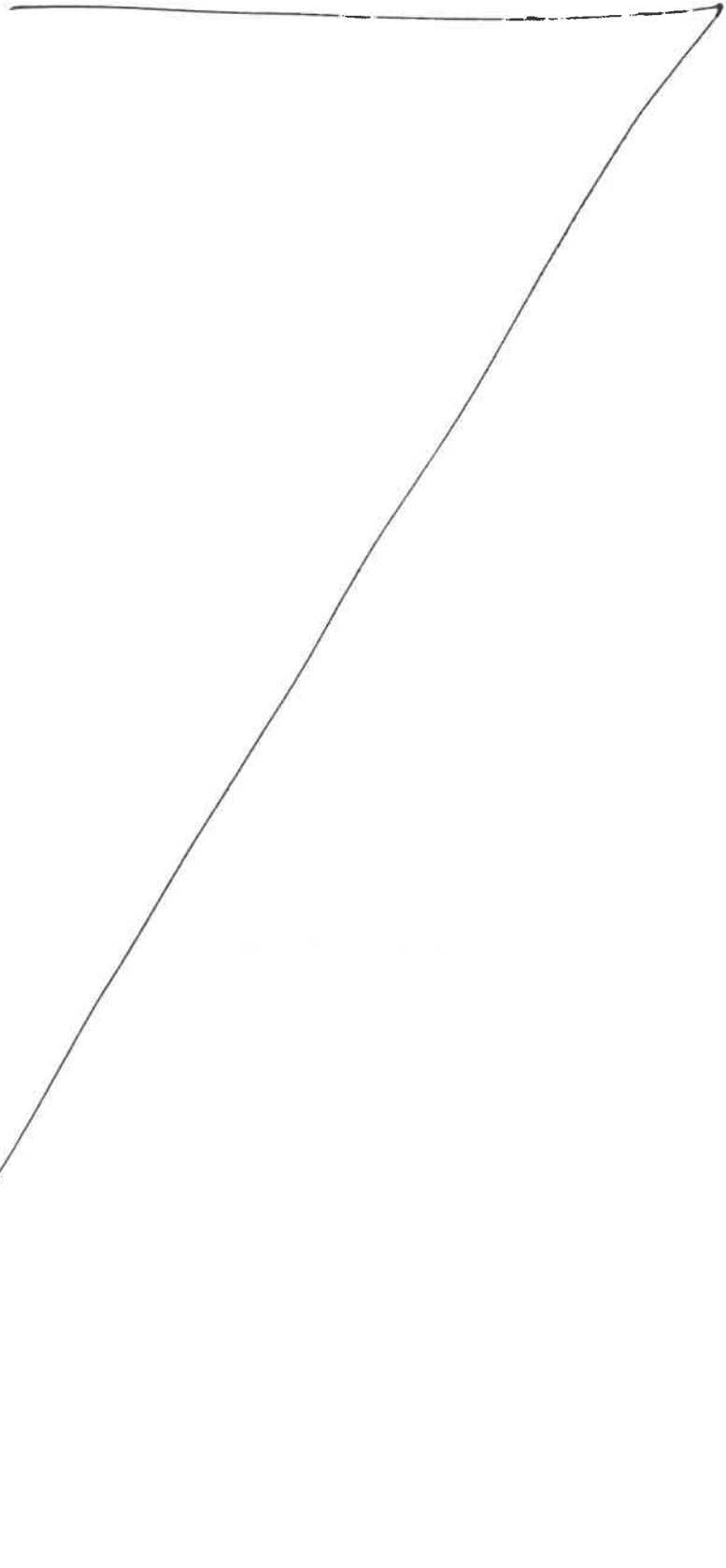

(ICS ISABEL SALGADO)

O 1º VOGAL SUPLENTE


(ICS LUÍS FRIAS)

O 2º VOGAL SUPLENTE


(ICS CLÁUDIA ROCHA)



Handwritten text in the bottom-left corner, including a signature and a blue vertical mark.

ANEXO I

CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE **05** LUGARES NA CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR de NÍVEL 2 da CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO do SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS ABERTO PELO AVISO DE (...)

Modelo de Capa de Trabalho

(Modelo adotado na Ata N.º 1, de ___/2/2021)

Número GRH	
Subtítulo do trabalho	
Total de páginas	
Data de entrega	___/___/2021
	Para ficar no trabalho

Nome	
Número GRH	
Subtítulo do trabalho	
Total de páginas	
Data de entrega	___/___/2021
Entregue/ Recebido	
	Para destacar e arquivar no GRH

Nome	
Número GRH	
Subtítulo do trabalho	
Total de páginas	
Data de entrega	___/___/2021
Entregue/ Recebido	
	Para destacar e entregar ao candidato

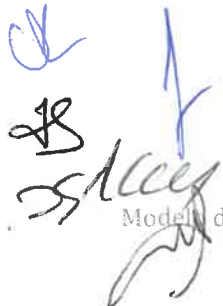
[Handwritten signatures and initials]

Observações

Recebido:

JÚRI	do Concurso Interno para a Categoria de Inspetor Coordenador Superior da CIF/ SEF
Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

fimDEdocumento



ANEXO II

CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE **05** LUGARES NA CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR de NÍVEL 2 da CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO do SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS ABERTO PELO AVISO DE (...)

Ficha individual de Apreciação do Currículo Profissional

(Modelo adotado na Ata N.º 1, de ___/2/2021)

Nome		Classificação	00,00 valores
Observações			

Fórmula	Classificação Final CF			Candidato		
	Fator	Ponderação	Valoração	N/ponderada	Ponderada ¹	
CF = ACP + ADT	ACP	Apreciação do currículo profissional	60%	12	00	00
	ADT	Apreciação e discussão do trabalho	40%	08	-	-
	Total		100%	20 valores	-	

¹ ACP x 60/ 100; ADT x 40/ 100

[Handwritten signatures and initials]

FASE 1 | Apreciação dos currículos profissionais

Fórmula	Apreciação do Currículo Profissional ACP			Candidato	
ACP = HA + FP + EP	Fator		Ponderação	Valoração	Classificação
	HA	Habilitações Académicas	10%	02	
	FP	Formação Profissional	20%	04	
	EP	Experiência Profissional	70%	14	
	Total		100%	20 valores	

4.2. Habilitações Académicas (HA) - Total 02 valores

Fórmula	Habilitação Académica HA		Candidato	
HA = A+B	Fator		Valoração	Classificação
	A	Segunda Licenciatura/ Mestrado	01	
	B	Doutoramento	01	
	Total		2 valores	

4.3. Formação Profissional (FP) - Total 04 valores

Fórmula	Formação Profissional FP		Candidato	
FP = A+B 2	Fator		Valoração	Classificação
	A	Número de cursos	04	
	B	Número de dias	04	
	Total		8 / 2 = 4 valores	

A – Número de cursos			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
> 10	Cursos	04	
≤ 10 e ≥ 5	Cursos	03	
< 5	Cursos	02	

B – Número de dias			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
> 300h/ 50	Dias	04	
≤ 300h/ 50 dias e > 240h/ 40	Dias	03,5	
≤ 240h/ 40 dias e > 180h/ 30	Dias	03	
≤ 180h/ 30 dias e > 120h/ 20	Dias	02,5	
≤ 120h/ 20 dias e ≥ 60h/ 10	Dias	02	
< 60h/ 10 dias	Dias	01	

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

4.4. Experiência Profissional (EP) - Total 14 valores

Fórmula	Experiência Profissional EP			Candidato
	Fator	Valoração	Classificação	
EP = TS + CT + CG + CDRI	TS	Tempo de serviço na categoria em anos civis	04	
	CT	Competência técnica	03	
	CG	Competência de Direção e Gestão	04	
	CDRI	Competências de Representação Institucional	03	
	Total		14 valores	

4.4.1. Tempo de Serviço na categoria (TS) - máximo 04 valores

Tempo de serviço TS			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
> 25	Anos	04	
≤ 25 e > 20	Anos	03	
≤ 20 e ≥ 15	Anos	02	
< 15	Anos	01	

4.4.2. Competência técnica /CT - máximo 03 valores

Competência técnica CT			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
Trabalhos e estudos	> 05	01	
	≤ 05 e ≥ 02	0,5	
Monitoria e formação	> 05	01	
	≤ 05 e ≥ 02	0,5	
Representação do serviço	> 05	01	
	≤ 05 e ≥ 02	0,5	
Total CT (máximo)		3 valores	

4.4.3. Competência de Direção e de Gestão (CDG) – máximo 04 valores

Competência de Direção e de Gestão CDG			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
Exercício de cargo de Direção intermédia desde que por período igual ou superior a seis meses seguidos.	Igual ou > a 06 anos seguidos ou interpolados	02	
	< 06 anos e ≥ 03 anos, seguidos ou interpolados	1,5	
	Igual ou > a 06 meses e < 03 anos, seguidos ou interpolados	01	

Exercício de cargo de Chefia desde que por período igual ou superior a seis meses seguidos.	Igual ou > a 06 anos seguidos ou interpolados	01	
	< 06 anos e ≥ 03 anos, seguidos ou interpolados	0,75	
	Igual ou > a 06 meses e < 03 anos, seguidos ou interpolados	0,5	
Coordenação de postos de trabalho no SEF por período igual ou superior a seis meses seguidos	01 ou mais	0,5	
Participação em júris de Concurso e/ou Comissões de Avaliação e/ou Coordenação de Estágios	01 ou mais	0,5	
Total CDG (máximo)		4 valores	

4.4.4. Competência de Representação Institucional (CRI) – máximo 03 valores

Competência de Representação Institucional CRI			Candidato
Fator		Valoração	Classificação
Participação em Grupos de Trabalho SEF ou externos ao SEF, de âmbito <u>local ou regional</u>.	03 ou mais	01	
Participação em projetos e/ou Grupos de Trabalho SEF ou externos ao SEF, de âmbito <u>nacional ou internacional</u>.	02 ou mais	1.5	
Exercício de funções em organismos nacionais ou internacionais em representação institucional do Serviço.	01 ou mais	0,5	
Total CRI (máximo)		3 valores	

JÚRI do Concurso Interno para a Categoria de Inspetor Coordenador Superior da CIF/ SEF

Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

ANEXO III

CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE **05** LUGARES NA CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR de NÍVEL 2 da CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO do SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS ABERTO PELO AVISO DE (...)

Ficha individual da Estrutura e Apresentação do Trabalho

(Modelo adotado na Ata N.º 1, de .../2/2021)

Nome

Admitido/ Não admitido

Admitido

Observações

JÚRI do Concurso Interno para a Categoria de Inspetor Coordenador Superior da CIF/ SEF

Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

Estrutura e organização do trabalho			
Fator	Sim	Não	Observações
a) Ser capeado com o modelo de capa que constitui o anexo I da ata do júri anexa ao presente aviso, onde é registado num destacável o nome do candidato, o subtema do trabalho e o número de páginas.			
b) Ser entregue no Gabinete de Recursos Humanos, em suporte papel e digital (PDF e WORD), que lhes atribuí um código alfanumérico, que é registado na capa do trabalho e no respetivo destacável bem como no ficheiro informático.			
c) Ausência de qualquer informação que identifique, direta ou indiretamente, o candidato.			
d) Ter um máximo de 25 000 caracteres (ca. 11 a 15 páginas dependendo da formatação), numa contagem sem espaços, nem notas de rodapé ou de fim, conforme resulta da contagem apresentada no separador do WORD "REVER > Contar Palavras"			
O índice, a existir, não entra nesta contagem;	\	\	
Ausência de anexos.			
e) Numerar todas as páginas com indicação do total de páginas do documento (por exemplo: página 01 de 10).			
f) Utilizar a fonte 'Times New Roman' em tamanho 12 e espaçamento mínimo de 1,5 linhas.			
Os títulos podem usar fonte e tamanhos distintos.	\	\	
g) Inclui o subtítulo do tema a abordar.			
Incluir no início do trabalho, um sumário executivo com indicação dos objetivos a alcançar.			
Incluir no final do trabalho, uma conclusão com indicação do que ficou demonstrado, bem como das reflexões e das recomendações ou propostas de ação futura.			

ANEXO IV

CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE **05** LUGARES NA CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR de NÍVEL 2 da CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO do SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS ABERTO PELO AVISO DE (...)

Ficha individual de Apreciação e Discussão do Trabalho

(Modelo adotado na Ata N.º 1, de .../2/2021)

Nome		Nota	A indicar apenas após avaliação da Apreciação do Trabalho (AT)
Número GRH	XX-00		
		Classificação	00,00 valores
Observações			

Fórmula	Classificação Final CF			Candidato		
	Fator	Ponderação	Valoração	N/ponderada	Ponderada ¹	
CF = ACP + ADT	ACP	Apreciação do <u>currículo</u> profissional	60%	12	-	-
	ADT	Apreciação e discussão do <u>trabalho</u>	40%	08	00	00
	Total		100%	20 valores	-	

¹ ACP x 60/ 100; ADT x 40/ 100

FASE 2 | Apreciação e Discussão dos Trabalhos

Fórmula	Apreciação e Discussão do Trabalho			Candidato	
ADT = AT + DT	Fator	Ponderação	Valoração	Classificação	
	AT	Apreciação do trabalho	70%	14	
	DT	Discussão do trabalho	30%	06	
	Total		100%	20 valores	

5.1. Apreciação do Trabalho (AT) - Total 14 valores

Fórmula	Apreciação do trabalho AT		Candidato	
AT = SCCIA + CTC + ET	Fator	Valoração	Classificação	
	SCCIA	Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade	06	
	CTC	Conteúdo técnico e científico	06	
	ET	Enquadramento do tema	02	
	Total		14 Valores	

5.1.1. Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade [SCCIA] – máximo 06 valores

Sentido crítico, criatividade, inovação e atualidade SCCIA			Candidato
Nível/ Fator		Valoração	Classificação
1º Nível	Excelente capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando excelente potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	06	
2º Nível	Muito boa capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando muito bom potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	05	
3º Nível	Boa capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando bom potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	03	

Handwritten signatures and initials:
 S
 CR
 S
 S
 S

4º Nível	Suficiente capacidade de análise de situações relativas ao exercício da atividade profissional, equacionando os seus aspetos positivos e negativos e revelando suficiente potencial de inovação, com apresentação de soluções criativas, atuais e relevantes.	01	
-----------------	---	-----------	--

5.1.2. Conteúdo técnico-científico da exposição [CTCE] – máximo 06 valores

Conteúdo técnico e científico da exposição CTCE			Candidato
Nível/ Fator		Valoração	Classificação
1º Nível	Excelente variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	06	
2º Nível	Muito boa variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	05	
3º Nível	Boa variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	03	
4º Nível	Suficientes variedade e profundidade de conhecimentos profissionais e técnicos para o exercício das funções do lugar a prover.	01	

5.1.3. Enquadramento do tema do trabalho [ET] – máximo 02 valores

Enquadramento do Tema do trabalho ET			Candidato
Nível/ Fator		Valoração	Classificação
1º Nível	Excelente enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	02	
2º Nível	Muito bom enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	1.5	
3º Nível	Bom enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	01	
4º Nível	Suficiente enquadramento teórico na missão e estratégia do SEF numa dimensão prospetiva.	0.5	

CR
JS

[Handwritten signature]

5.2. Discussão do Trabalho (DT) - Total 06 valores

Fórmula	Discussão do trabalho DT		Candidato
	Fator	Valoração	Classificação
DT = CEFV+CAS	CEFV	Capacidade de expressão e fluência verbal	03
	CAS	Capacidade de síntese	03
	Total		06

5.2.1. Capacidade de expressão e fluência verbal [CEFV] – máximo 03 valores

Capacidade de expressão e fluência verbal CEFV			Candidato
	Nível/ Fator	Valoração	Classificação
1º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando excelente capacidade de comunicação oral e coerência.	03	
2º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando muito boa capacidade de comunicação oral e coerência.	02	
3º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando boa capacidade de comunicação oral e coerência.	01	
4º Nível	Desenvolvimento do esquema lógico da exposição, revelando suficiente capacidade de comunicação oral e coerência.	0,5	

5.2.2. Capacidade de argumentação e síntese [CAS] – máximo 03 valores

Capacidade de argumentação e síntese CAS			Candidato
	Nível/ Fator	Valoração	Classificação
1º Nível	Excelente capacidade de argumentação e síntese.	03	
2º Nível	Muito boa capacidade de argumentação e síntese.	02	
3º Nível	Boa capacidade de argumentação e síntese.	01	
4º Nível	Suficiente capacidade de argumentação e síntese.	0,5	

02


JÚRI do Concurso Interno para a Categoria de Inspetor Coordenador Superior da CIF/ SEF

Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

fimDEdocumento



ANEXO V


CONCURSO INTERNO DE ACESSO LIMITADO PARA O PROVIMENTO DE 05 LUGARES NA CATEGORIA DE INSPETOR COORDENADOR SUPERIOR de NÍVEL 2 da CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO do SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS ABERTO PELO AVISO DE (...)

Ficha individual de Classificação Final
(Modelo adotado na Ata N.º 1, de .../2/2021)

Nome		Classificação	00,00 valores
Observações			

Fórmula	Classificação Final CF			Candidato		
	CF = Valor atribuído a (ACP x 60%) + (ADT x 40%)			N/ponderada	Ponderada ¹	
CF = ACP + ADT	ACP	Apreciação do <u>currículo profissional</u>	60%	12	00	00
	ADT	Apreciação e discussão do <u>trabalho</u>	40%	08	00	00
	Total		100%	20 valores	00,00	

¹ ACP x 60/ 100; ADT x 40/ 100

Nome | 

JÚRI	
do Concurso Interno para a Categoria de Inspetor Coordenador Superior da CIF/ SEF	
Presidente do Júri	ICS Maria Isabel Gonçalves Baltazar
1º Vogal Efetivo	ICS César José de Jesus Inácio
2º Vogal Efetivo	ICS Maria Isabel Geria Serralheiro Salgado
1º Vogal Suplente	ICS Luís Filipe Soares Frias
2º Vogal Suplente	ICS Cláudia Cristina Rocha

fimDEdocumento

Handwritten signatures and initials in blue ink.