

Procedimento Concursal Comum para a ocupação de 1 posto de trabalho, previsto e criado no mapa de pessoal aprovado para 2020, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de Técnico Superior, a afetar ao Departamento Jurídico.

Ata nº 1

1. Ao vigésimo terceiro dia do mês de outubro de 2020, pelas 14:30 horas, reuniu, nas instalações da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P., adiante designada APA, IP., sita na Rua da Murgueira, n.º 9/9A – Zambujal, 2610-124 Amadora, o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho da Vogal do Conselho Diretivo da APA, IP, Ana Teresa Perez, datado de 16 de outubro de 2020.

2. O júri tem a seguinte composição:

- Presidente: Paulo Alexandre Gomes Sanches Bernardo Monteiro – Diretor do Departamento Jurídico;
- 1º Vogal efetivo: Sandra José Ribeiro dos Anjos Silva Masqueiro - Chefe da Divisão de Contencioso e Contraordenações, que substitui o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;
- 2º Vogal efetivo: Pedro Manuel Ducla Soares Sottomayor Cardia – Técnico Superior;
- 1º Vogal suplente: Ana Isabel Marques Pereira dos Santos Tavares – Chefe da Divisão de Direito Ambiental;
- 2º Vogal suplente: Hirondina Alves da Silva Simões – Técnica Superior.

3. O júri, nesta data, composto pelo seu Presidente e Vogais efetivos, reuniu com o objetivo de:

- **Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;**
- **Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimento e respetiva legislação.**

4. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão os estabelecidos no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugados com o disposto nos artigos 5.º, 6.º, 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada "Portaria":

- **Prova de conhecimentos (PC)**, ponderado em 70%, o qual será complementado com o método facultativo ou complementar;
- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, ponderado em 30%,

Nos termos previstos nos artigos 5.º e 6.º da referida Portaria.

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido a opção pelo método obrigatório, Prova de Conhecimentos, a **Avaliação Curricular (AC)**.

5. Cada método de seleção, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou que não compareça ao mesmo, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

6. **Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração de 60 minutos, sendo constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla, com a cotação de 1 valor cada, com consulta de legislação, versando sobre conhecimentos gerais no domínio do Direito do Ambiente e sobre conhecimentos jurídicos específicos sobre as áreas caracterizadoras do posto de trabalho.

É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Seleção da legislação necessária à realização da prova escrita de conhecimentos:

Legislação:

A legislação (na sua versão atual) a utilizar é a seguinte:

- Lei n.º 19/2014, de 14 de abril (Lei de bases da política de ambiente);
- Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho (estabelece o regime a que fica sujeita a avaliação dos efeitos de determinados planos e programas no ambiente);
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro, e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de novembro;
- Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro – estabelece o regime jurídico da avaliação de impacte ambiental (AIA) dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, transpondo a Diretiva n.º 2011/92/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro, relativa à avaliação dos efeitos de determinados projetos públicos e privados no ambiente;
- Decreto-Lei n.º 39/2018, de 11 de junho — estabelece o regime da prevenção e controlo das emissões de poluentes para o ar, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º (UE) 2015/2193, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2015, relativa à limitação das emissões para a atmosfera de certos poluentes provenientes de médias instalações de combustão;
- Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro — estabelece o regime jurídico de gestão dos resíduos;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro — aprova o Regulamento Geral do Ruído;
- Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de agosto – estabelece o regime de emissões industriais aplicável à prevenção e ao controlo integrados da poluição, bem como as regras destinadas a evitar e ou reduzir as emissões para o ar, a água e o solo e a produção de resíduos, transpondo a Diretiva n.º 2010/75/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, relativa às emissões industriais (prevenção e controlo integrados da poluição);

- Decreto-Lei n.º 147/2008, de 29 de julho — que estabelece o regime jurídico da responsabilidade por danos ambientais;
- Lei n.º 54/2005, de 15 de novembro – estabelece a titularidade dos recursos hídricos;
- Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, que aprova a Lei da Água;
- Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, que estabelece o regime da utilização dos recursos hídricos;
- Decreto-Lei n.º 97/2008, de 11 de junho – estabelece o regime económico e financeiro dos recursos hídricos;
- Decreto-Lei n.º 107/2009, de 15 de maio, que aprova o regime de proteção das albufeiras de águas públicas de serviço público e das lagoas ou lagos de águas públicas;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA);
- Código das Expropriações;
- Código de Processo nos Tribunais Administrativos (CPTA);
- Código de Processo Civil (CPC);
- Código de Procedimento e de Processo Tributário (CPPT);
- Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais (ETAF);
- Código Civil.

7. A entrevista profissional de seleção (EPS) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos, com a duração máxima de 20 minutos, tendo sido deliberado avaliar os seguintes fatores:

- Motivação e interesses profissionais - MIP

Elevado – 20 valores: Demonstra elevada maturidade e ponderação. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e fracos. Possui uma sólida motivação para o desempenho das funções a concurso;

Bom – 16 valores: Demonstra uma relevante experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Revela maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para o desempenho das funções a concurso;

Suficiente – 12 valores: Projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho e motivação para uma adequada realização profissional;

Reduzido – 8 valores: Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais. Reduzida motivação para a área de atividade do posto de trabalho;

Insuficiente – 4 valores: Sem expressão. Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não demonstrou a noção sobre os pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais e não demonstrou motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

• Capacidade de Comunicação - CC

Elevado - 20 valores: Evidenciou grande facilidade de manter um diálogo com os interlocutores. Grande facilidade em interpretar as perguntas e em responder às questões colocadas. Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;

Bom - 16 valores: Evidenciou facilidade em manter o diálogo dinâmico com os interlocutores. Discurso coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado. Expressão fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção das frases;

Suficiente - 12 valores: Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias. Evidenciou uma atitude de empatia. Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido - 8 valores: Reduzida capacidade em compreender as questões. Respostas pouco condizentes com o contexto do diálogo. Revelou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Discurso pouco claro com dificuldades de expressão;

Insuficiente - 4 valores: Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Respostas com argumentos fora do contexto. Revelou vocabulário pobre e com dificuldades de expressão.

• Relacionamento Interpessoal - RI

Elevado - 20 valores: Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas;

Bom - 16 valores: Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias;

Suficiente - 12 valores: Bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias;

Reduzido - 8 valores: Manifestou alguma dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias;

Insuficiente - 4 valores: Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no laboral. Projetou fraca capacidade de melhoria comportamental. Evita interações sociais.

A avaliação de cada fator será obtida através de votação nominal cuja classificação final resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MIP + CC + RI) / 3$$

Onde:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

MIP = Classificação da Motivação e Interesses Profissionais

CC = Classificação da Capacidade de Comunicação

RI = Classificação da Relacionamento Interpessoal

Para a entrevista profissional de seleção foi elaborada uma ficha individual que se encontra em anexo (**Anexo I**), e que constitui parte integrante da presente ata.

8. A avaliação curricular (AC) – Será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, da formação realizada, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, e avaliação do desempenho obtida.

Com base na apreciação do respetivo currículo profissional, serão ponderados os fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte, sendo a avaliação dos candidatos obtida na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas:

$$AC = \frac{2 (HL) + 2 (FP) + 5 (EP) + (AD)}{10}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Classificação das Habilitações Literárias

FP = Classificação da Formação Profissional

EP = Classificação da Experiência Profissional

AD = Classificação da Avaliação de desempenho

Assim, as regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são as seguintes:

8.1. Habilitações Literárias (HL) - Será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação detida	Valoração
Habilitações mínimas exigidas – Licenciatura em Direito	14 Valores
Mestrado em Direito	18 Valores
Doutoramento em Direito	20 Valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.2. Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar e não serão consideradas as ações de formação fora do âmbito do presente procedimento concursal.

Neste fator será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções, completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta as cópias dos Certificados/Declarações constantes da candidatura apresentada.

Horas de formação no exercício de funções	Valoração
a) Até 35 (trinta e cinco) horas	1 Valor
b) Mais de 35 (trinta e cinco) e até 140 (cento e quarenta) horas	2 Valores
c) Mais de 140 (cento e quarenta) e até 700 (setecentas horas)	3 Valores
d) Mais de 700 (setecentas horas)	5 Valores

A quantificação da formação profissional integra assim os seguintes fatores:

$$FP = 10 + [a) + b) + c) + d)] \leq 20 \text{ valores}$$

A participação em conferências, *workshops*, seminários e congressos, são valorados como ações de formação, de acordo com a valoração supra referida.

Cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

8.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para o qual o procedimento concursal foi aberto, do seguinte modo:

- Até 3 anos de experiência – 10 valores;
- Superior a 3 anos de experiência e até 5 anos de experiência – 15 valores;
- Superior a 5 anos de experiência – 20 valores.

8.4. Avaliação de desempenho (AD) – Será ponderada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = AD1 + AD2 + AD3/3$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Classificação da Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Classificação da Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Classificação da Avaliação de desempenho ano 3

A pontuação a atribuir corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

Entre	Valores
1 e 2,99	= 8
3 e 3,99	= 12
4 e 4,499	= 18
4,5 e	= 20

Quando o candidato não tiver sido avaliado em qualquer dos anos, por razões que não lhe sejam imputáveis, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 12 valores.

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a **Ficha de Avaliação Curricular**, que se encontra em anexo à presente ata e da qual é parte integrante (**ANEXO II**).

9. Classificação Final – Resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{0,7 * (PC \text{ ou } AC) + 0,3 * (EPS)}{10}$$

Onde:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Para a classificação final de cada candidato foi elaborada uma Ficha de Apuramento da Classificação Final, que se encontra em anexo à presente ata (**ANEXO III**), e constitui parte integrante da presente ata.

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria.

10. Deliberou, ainda, o júri considerar que a candidatura a entregar deverá ser constituída pelo formulário de candidatura, obrigatório, que se encontra disponível na página eletrónica APA, acompanhado dos demais documentos ao presente procedimento concursal:

- Preferencialmente por correio eletrónico: Recrutamento@apambiente.pt;
- Pessoalmente;
- Ou através de remessa pelo correio, com registo emitido até ao termo do prazo fixado para a receção de candidaturas, remetido para a Divisão de Recursos Humanos e Formação do Departamento Financeiro e de Recursos Gerais, sita na Rua da Murgueira, 9/9A, 2610-124 Amadora, dirigido ao Presidente do Conselho Diretivo da Agência Portuguesa do Ambiente, IP.

11. Não serão consideradas, pelo júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

12. Em conformidade com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo exercer o direito de pronúncia através do preenchimento do formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da APA.

13. As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas por correio eletrónico, nos termos da alínea a) do artigo 10.º da Portaria, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo candidato, no formulário de candidatura.

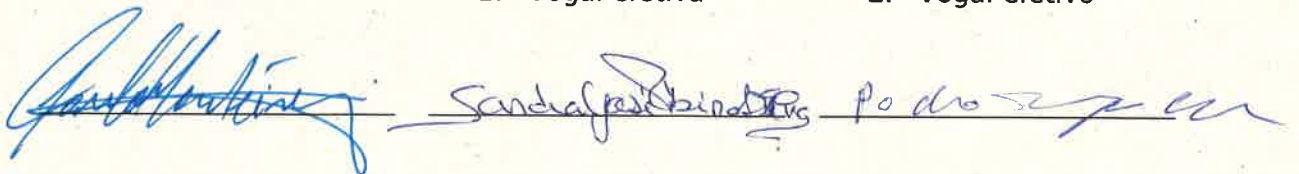
14. De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Portaria, todas as deliberações tomadas pelo júri, na presente reunião, foram por maioria e por escrito.

Não havendo mais nada a tratar, foi dada por finda a reunião pelas 16:00 horas e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

Presidente

1.º Vogal efetiva

2.º Vogal efetivo



Anexo I à ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum - 1 Posto de Trabalho - Carreira/Categoria: Técnico Superior

Départamento Jurídico

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

1. Identificação do candidato

Nome: _____

Parametros	Votação nominal			Classificação
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média aritmética simples
Motivação e Interesses Profissionais (MIP)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Capacidade de Comunicação (CC)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Relacionamento Interpessoal (RI)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Valoração final da entrevista				

Níveis Classificativos:

Elevado 20 valores

Bom 16 valores

Suficiente 12 valores

Reduzido 8 valores

Insuficiente 4 valores

A classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MIP + CC + RI) / 3$$

JÚRI

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

Anexo I à ATA N.º 1

Procedimento Concursual Comum - 1 Posto de Trabalho - Carreira/Categoria: Técnico Superior

Departamento Jurídico

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

FATORES EM AVALIAÇÃO

Motivação e interesses profissionais - MIP

Elevado – 20 valores: Demonstra elevada maturidade e ponderação. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e fracos. Possui uma sólida motivação para o desempenho das funções a concurso;

Suficiente – 12 valores: Projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho e motivação para uma adequada realização profissional;

Reduzido – 8 valores: Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais. Reduzida motivação para a área de atividade do posto de trabalho;

Insuficiente – 4 valores: Sem expressão. Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não demonstrou a noção sobre os pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais e não demonstrou motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Capacidade de Comunicação - CC

Elevado – 20 valores: Evidenciou grande facilidade de manter um diálogo com os interlocutores. Grande facilidade em interpretar as perguntas e em responder às questões colocadas. Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;

Bom – 16 valores: Evidenciou facilidade em manter o diálogo dinâmico com os interlocutores. Discurso coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado. Expressão fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção das frases;

Suficiente – 12 valores: Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias. Evidenciou uma atitude de empatia. Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores: Reduzida capacidade em compreender as questões. Respostas pouco condizentes com o contexto do diálogo. Revelou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Discurso pouco claro com dificuldades de expressão;

Insuficiente - 4 valores: Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Respostas com argumentos fora do contexto. Revelou vocabulário pobre e com dificuldades de expressão.

Relacionamento Interpessoal - RI

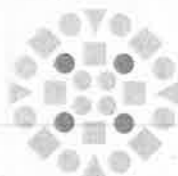
Elevado – 20 valores: Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas;

Bom – 16 valores: Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias;

Suficiente – 12 valores: Bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias;

Reduzido – 8 valores: Manifestou alguma dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias;

Insuficiente – 4 valores: Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no laboral. Projetou fraca capacidade de melhoria comportamental. Evita interações sociais.



ANEXO II

Procedimento concursal para recrutamento de 1 Técnico Superior

FICHA de AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

Habilitações Académicas (HA) = _____ (Licenciatura em Direito) _____ (Mestrado em Direito) _____ (Doutoramento em Direito)

2 x (HA) = _____

Formação Profissional (F.P.):

10 valores +

- Até trinta e cinco horas = _____ x um valor = _____

- Mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas = _____ x dois valores = _____

- De cento e quarenta e uma horas e até setecentas horas = _____ x três valores = _____

- Mais de setecentas e uma horas = _____ x cinco valores = _____

2 x (F.P.) = _____

Experiência Profissional (E.P.): _____ (até 3 anos de experiência) _____ (superior a 3 anos de experiência e até 5 anos de experiência) _____ (superior a 5 anos de experiência)

5 x (EP) = _____

Avaliação de Desempenho (A.D.): (1ªA _____ + 2ªA _____ + 3ªA _____) / 3

AD =

A classificação final da Avaliação Curricular decorre da aplicação da seguinte fórmula:

$$A.C. = \frac{2 (H.A.)}{10} + \frac{2 (F.P.)}{10} + 5 (E.P.) + (A.D.) = \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} = \underline{\quad}$$

CLASSIFICAÇÃO OBTIDA: _____ valores



PProcedimento Concursal Comum - 1 Posto de Trabalho - Carreira/Categoria: Técnico Superior

Departamento Jurídico

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Identificação do candidato

Nome:

A Classificação Final (CF) e a ordenação dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,7 * (PC) + 0,3 * (EPS)$$

ou em alternativa

$$CF = 0,7 * (AC) + 0,3 * (EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final

Ponderação

AC - Avaliação Curricular

0,7

PC = Prova de Conhecimentos

0,7

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

0,3

Método de seleção	Avaliação Obtida
AC - Avaliação Curricular	
PC - Prova de Conhecimentos	
EP - Entrevista Profissional de Seleção	#DIV/0!
AF - Avaliação Final	#VALOR!

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

