

Procedimento concursal Comum para a ocupação de 3 (três) postos de trabalho, previstos e criados no mapa de pessoal aprovado para 2021, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de Técnico Superior, a afetar à Divisão de Fluxos Específicos e Mercado de Resíduos do Departamento de Resíduos.

Ata n.º 1

1. Aos 23 dias do mês de setembro de 2021, pelas 10:00 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 do Presidente do Conselho Diretivo da APA, I.P., Dr. Nuno Lacasta, datado de 21 de setembro de 2021.

2. O júri tem a seguinte composição:

- Presidente: Rodrigo Manuel Cecília Marujo Gonçalves – Diretor do Departamento de Resíduos;
- 1.º Vogal efetivo: Mafalda Sofia da Costa Mota – Chefe da Divisão de Fluxos Específicos e Mercado de Resíduos, que substitui o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;
- 2.º Vogal efetivo: Pedro Manuel Ducla Soares Sottomayor Cardia – Técnico Superior;
- 1.º Vogal suplente: Maria José da Conceição Dias Marques Feliciano – Técnica Superior;
- 2.º Vogal suplente: Hironidina 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, respetiva legislação e bibliografia.**

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, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, adiante designada por "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%.

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, em suporte de papel, numa só fase, com a duração de 60 minutos, com consulta digital dos elementos descritos na "Legislação" abaixo melhor identificadas e será constituída:

- Por 10 perguntas de escolha múltipla com justificação, com a cotação de 2 valores cada;

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

Seleção dos **temas** a abordar na prova escrita de conhecimentos:

- Resíduos.

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

- Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro, na sua atual redação;
- Novo Regime Geral de Gestão de Resíduos, publicado pelo Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua atual redação;
- Toda a legislação adjacente (portarias e despachos) publicada no portal da APA, I.P. no *dossier* dos resíduos.

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: Demonstrou elevada maturidade e ponderação. As expectativas profissionais refletiram uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e fracos. Demonstrou possuir uma sólida motivação para o desempenho das funções a concurso;

Bom – 16 valores: Demonstrou uma relevante experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Revelou 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. Evitou 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, 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 os 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	14 Valores
Se o candidato for detentor de licenciatura nas áreas de Ambiente, Estatística, Matemática, ou áreas afins	16 Valores
Mestrado ou Doutoramento	18 Valores
Caso detenha Mestrado ou Doutoramento nas áreas de Ambiente, Estatística, Matemática, ou áreas afins	20 Valores

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



Handwritten signature and initials

8.2. Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos 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)	4 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.

A cada candidato será atribuída uma valorização mínima de dez valores, à qual se adicionarão as valorizações infra parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de vinte valores:

Experiência em	≤1 ano	> 1ano e ≤4 anos	> 4 anos
a) Gestão e tratamento de resíduos	1	2	2,5
b) Análise de dados	1	2	2,5
c) Educação, sensibilização e formação na área de resíduos	1	2	2,5
d) Ferramentas do office, incluindo word, excel e power point	1	2	2,5

A avaliação deste fator será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = 10 + [a) + b) + c) + d)]$$

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:

Anos	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:

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

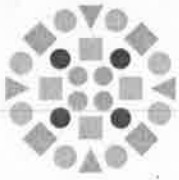
Onde:

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 mesma.

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 deverá ser constituída pelo formulário de candidatura, obrigatório, que se encontra disponível na página eletrónica APA, I.P., acompanhado dos demais documentos ao presente procedimento concursal, entregue no correio eletrónico recrutamento@apambiente.pt e dirigida ao Presidente do Conselho Diretivo da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P..

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 **excluídos** 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 preferencialmente por correio eletrónico, com recibo de entrega, nos termos do n.º 1 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 11:00 horas e lavrada a presente ata, incluindo anexos, que vai ser assinada pelos membros do júri por meios eletrónicos ou manualmente.

Presidente



1.º Vogal efetiva



2.º Vogal efetivo



Procedimento Concursal Comum - 3 Postos de Trabalho - Técnico Superior

Departamento de Resíduos - Divisão de Fluxos Específicos e Mercado de Resíduos

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

1. Identificação do candidato

Nome: _____

Parametros	Votação nominal			Classificação Média aritmética simples
	Presidente	1.ª Vogal	2.ª Vogal	
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:

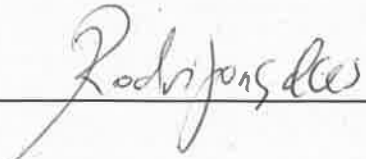

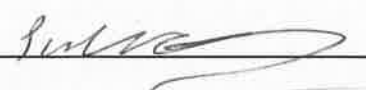
$$EPS = (MIP + CC + RI) / 3$$

JÚRI

Presidente

1ª Vogal

2ª Vogal

Procedimento Concursal Comum - 3 Postos de Trabalho - Técnico Superior

Departamento de Resíduos - Divisão de Fluxos Específicos e Mercado de Resíduos

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.

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

B. Rafaela PSZ

Identificação do candidato

Nome: _____

Avaliação curricular Valorização

1. Habilitações Literárias (HL)

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduaçãoção:

Mestrado ou Doutoramento nas áreas indicadas no aviso de abertura _____

Mestrado ou Doutoramento _____

Licenciatura nas áreas indicadas no aviso de abertura _____

Licenciatura (s/n) _____

Total HL

20

18

16

14

0

2. Formação Profissional (FP)

É atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação profissional adquirida no exercício das funções, completada até um máximo de vinte valores, sendo atribuída a cada ação, onforme a sua duração, a seguinte valorização:

$FP = 10 + (a) + (b) + (c) + (d) \leq 20$ valores

a) Horas de formação ≤ 35 _____

b) Horas de formação >35 e ≤ 140 _____

c) Horas de formação >140 e ≤ 700 _____

d) Horas de formação >700 _____

Total FP

10

	N.º Formações	Valores
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4

10

3. Experiência Profissional (EP)

Será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para o qual o procedimento concursal foi aberto.

$EP = 10 + (a) + (b) + (c) + (d) \leq 20$ valores

a) Experiência em gestão e tratamento de resíduos _____

b) Experiência em análise de dados _____

c) Experiência em educação, sensibilização e formação na área de resíduos _____

d) Experiência em ferramentas do office incluindo word, excel e power point _____

Total EP

Valores	N.º de Anos		
	≤ 1	>1 e <4	>4
10	0,5	2	2,5
0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Avaliação de Desempenho (AD)

Avaliação _____

Total AD

2019	2018	2017
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12,00

5. Avaliação Curricular (AC)

$AC = [2 (HL) + 2 (FP) + 5 (EP) + (AD)]/10$

8,20

Excluído

Procedimento Concursal Comum - 3 Postos de Trabalho - Técnico Superior

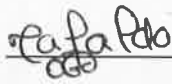
Departamento de Resíduos - Divisão de Fluxos Específicos e Mercado de Resíduos

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal





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

Rodrigo Santos

marcelo

Luís de Sousa

