

Procedimento Concursal Comum para a ocupação de 3 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 ao Departamento de Avaliação Ambiental.

Ata nº 1

1. Ao dia 21 do mês de dezembro de 2021, pelas 15:30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Presidente do Concelho Diretivo da APA, IP, Nuno Lacasta, datado de 29 de novembro de 2021.

2. O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Maria do Carmo Ramalho Figueira – Diretora do Departamento de Avaliação Ambiental;

1.º Vogal efetivo: Roberto Reynolds Valadares – Chefe de Divisão de Prevenção e Pós Avaliação (que substitui a Presidente do júri na suas ausências e impedimentos);

2.º Vogal efetivo: Hironidina Alves da Silva Simões – Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Formação;

1.º Vogal suplente: Joana Nunes Baptista Cima de Velosa Bispo – Técnica Superior da Divisão de Prevenção e Pós Avaliação;

2.º Vogal suplente: Pedro Manuel Ducla Soares Sottomayor Cardia – Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos e Formação.

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, 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%.

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

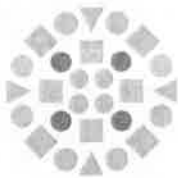
Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Portaria, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido a opção pelo método obrigatório, Prova de Conhecimentos, a **Avaliação Curricular (AC)**.

5. Cada método de seleção, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 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 da 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 dos elementos descritos nas alíneas a) a f) da Legislação e da Bibliografia abaixo identificados será constituída:

- Por 15 perguntas de escolha múltipla, com a cotação de 1,00 valores cada;



RF
AS

- Por 2 perguntas de desenvolvimento (pergunta direta com resposta livre) com a cotação máxima de 2,50 valores cada.

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

Áreas temáticas:

- a) Prevenção de acidentes graves envolvendo substâncias perigosas;
- b) Avaliação ambiental estratégica;
- c) Avaliação de riscos;
- d) Sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho, Sistemas de gestão do ambiente e auditorias de sistema de gestão ambiental;
- e) Classificação da perigosidade de substâncias e misturas.

Legislação:

- a) Decreto-Lei n.º 150/2015, de 5 de agosto, que estabelece o regime de prevenção de acidentes graves que envolvem substâncias perigosas e de limitação das suas consequências para a saúde humana e para o ambiente, transpondo a Diretiva n.º 2012/18/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de julho de 2012, relativa ao controlo dos perigos associados a acidentes graves que envolvem substâncias perigosas;
- b) Regulamento n.º 1272/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, que altera e revoga as Directivas 67/548/CEE e 1999/45/CE, e altera o Regulamento (CE) n.º 1907/2006;
- c) Regulamento (CE) n.º 1907/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH), que cria a Agência Europeia dos Produtos Químicos, que altera a Directiva 1999/45/CE e revoga o Regulamento (CEE) n.º 793/93 do Conselho e o Regulamento (CE) n.º 1488/94 da Comissão, bem como a Directiva 76/769/CEE do Conselho e as Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE e 2000/21/CE da Comissão;
- d) Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 58/2011, de 4 de maio, que estabelece o regime a que fica sujeita a avaliação dos efeitos de determinados planos e programas no ambiente, transpondo para a ordem jurídica interna as Directivas n.os 2001/42/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, e 2003/35/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio;
- e) Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio, que procede à primeira alteração ao Sistema da Indústria Responsável (SIR), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto;

19/07
A
H5

- f) Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 30/2015, de 18 de junho, que aprova o Regime de Licenciamento Único de Ambiente (LUA), que visa a simplificação dos procedimentos dos regimes de licenciamento ambientais, regulando o procedimento de emissão do Título Única Ambiental (TUA);
- g) Portaria n.º 332-B/2015, de 5 de outubro, que estabelece o valor da taxa ambiental única (TAU), a sua cobrança, pagamento e afetação da respetiva receita, aplicável aos procedimentos ambientais previstos no regime de Licenciamento Único de Ambiente (LUA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio.

Bibliografia:

- a) Documentos de apoio constantes do sítio da APA, I.P. na internet, relativamente ao instrumento «Prevenção de Acidentes Graves», nomeadamente:
- b) Guia para a verificação do enquadramento no Decreto-Lei n.º 150/2015, de 5 de agosto;
- c) Linhas de orientação para o desenvolvimento de uma Política de Prevenção de Acidentes Graves e de um Sistema de Gestão de Segurança;
- d) Requisitos do Sistema de Gestão de Segurança para a Prevenção de Acidentes Graves (SGSPAG), de julho de 2020;
- e) Guia de orientação para a determinação das zonas de perigosidade;
- f) Guia de orientação para a elaboração do Relatório de Segurança, Versão atualizada a julho de 2020;
- g) *Critérios para a definição de alteração substancial no âmbito do regime jurídico de prevenção de acidentes graves. Versão atualizada a outubro de 2019.*

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.

pdf
A.
AS.

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 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 do Ambiente, Ciências do Ambiente, Gestão do Ambiente, Proteção Civil, Química ou Química aplicada, Engenharia e Gestão Industrial, Engenharia Mecânica, Engenharia Civil, Geografia ou outras relevantes em termos do conteúdo funcional previsto	16 Valores
Mestrado ou Doutoramento	18 Valores
Caso detenha Mestrado ou Doutoramento nas áreas do Ambiente, Ciências do Ambiente, Gestão do Ambiente, Proteção Civil, Química ou Química aplicada, Engenharia e Gestão Industrial, Engenharia Mecânica, Engenharia Civil, Geografia ou outras relevantes em termos do conteúdo funcional previsto	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
---	-----------

100
10
HS

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 valoração 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	≤ 1 ano	> 1 ano e ≤ 4 anos	> 4 anos
Realização de auditorias ou inspeções no âmbito do cumprimento de regimes ambientais ou segurança no trabalho	1	2	2,5
Formador ou orador na área do ambiente, Sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho ou análise de risco	1	2	2,5
Instrumentos de ordenamento do território ou em metodologias de análise de risco ou resposta à emergência	1	2	2,5
Utilização de ferramentas informáticas na ótica do utilizador	1	2	2,5

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

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

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

AS

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 4,49	=	18
4,50 e 5,00	=	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:

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

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 da APA, acompanhado dos demais documentos ao presente procedimento concursal, entregue por correio eletrónico: recrutamento@apambiente.pt e dirigida 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 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 por correio eletrónico, 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 16:30 horas e lavrada a presente ata, constituída por 7 folhas que vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri

O 1º Vogal efetivo

A 2ª Vogal efetiva

Figueira

Paulo VLS

Amélia Simões

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.

Per
#5

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

REF
M
HS

Identificação do candidato

Nome: _____

Avaliação curricular

Valorização

1. Habilitações Literárias (HL)

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

- Mestrado ou Doutoramento nas áreas indicadas no aviso de abertura _____
- Mestrado ou Doutoramento _____
- Licenciatura nas áreas indicadas no aviso de abertura _____
- Licenciatura _____

20	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>
Total HL	
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:

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

- a) Horas de formação ≤ 35 _____
- b) Horas de formação >35 e ≤ 140 _____
- c) Horas de formação >140 e ≤ 700 _____
- d) Horas de formação >700 _____

10		
	N.º Formações	Valores
0	<input type="checkbox"/>	1
0	<input type="checkbox"/>	2
0	<input type="checkbox"/>	3
0	<input type="checkbox"/>	4
Total FP		
10		

3. Experiência Profissional (EP)

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

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

- Realização de auditorias ou inspeções no âmbito do cumprimento de regimes ambientais ou segurança no trabalho _____
- Formador ou orador na área do ambiente, Sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho ou análise de risco _____
- Instrumentos de ordenamento do território ou em metodologias de análise de risco ou resposta à emergência _____
- Utilização de ferramentas informáticas na ótica do utilizador _____

	N.º de Anos		
10	≤ 1	>1 e <4	>4
	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"/>
Total EP			
10			

4. Avaliação de Desempenho (AD)

Avaliação _____

Anos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Total AD			

5. Avaliação Curricular (AC)

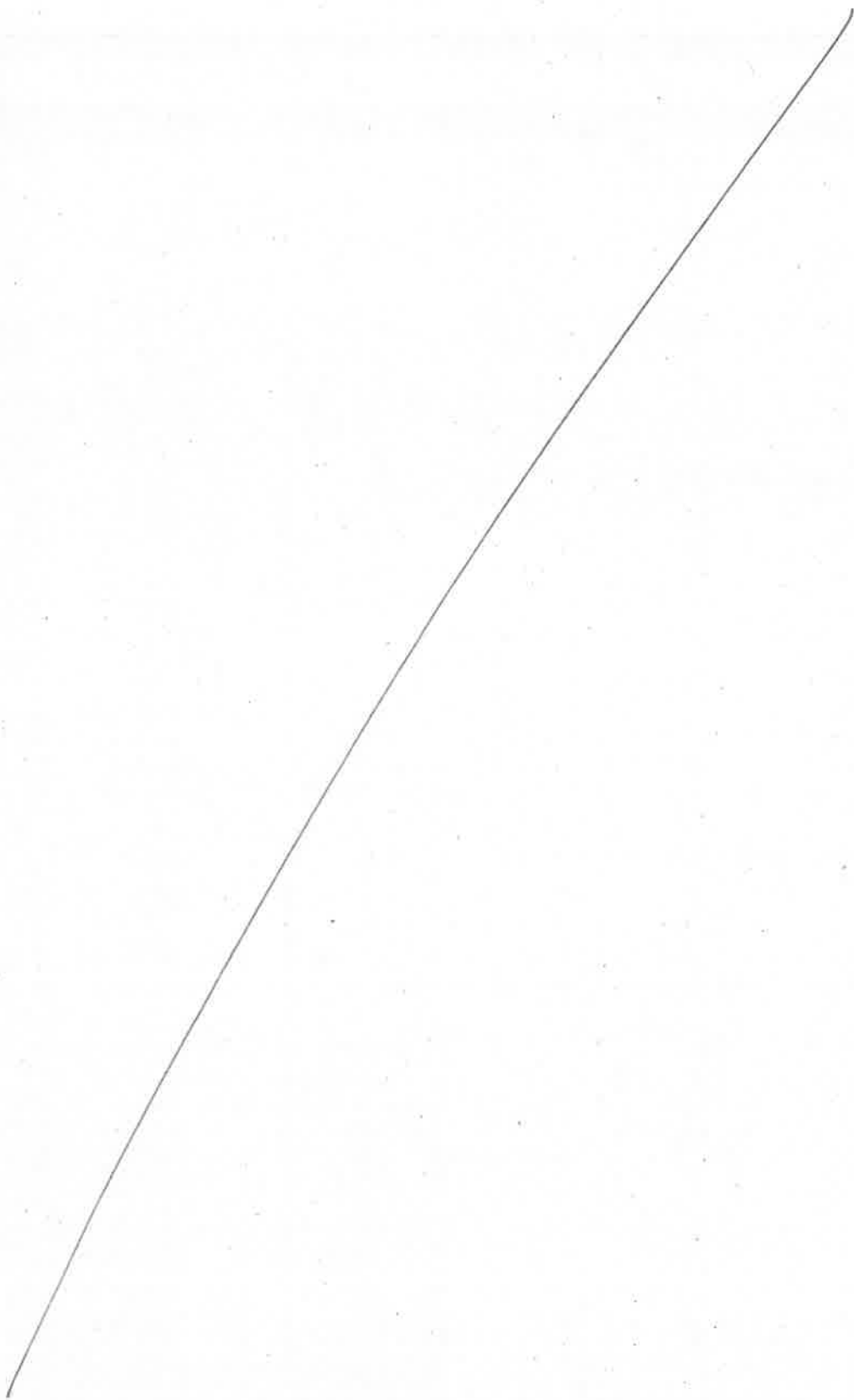
$$AC = [2 (HL) + 2 (FP) + 5 (EP) + (AD)]/10$$

JÚRI

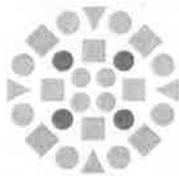
Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal



RF
AS.



for
AS

Procedimento Concursal Comum - 3 Postos de Trabalho - Carreira/Categoria: Técnico Superior

Departamento: DAIA/DPP

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

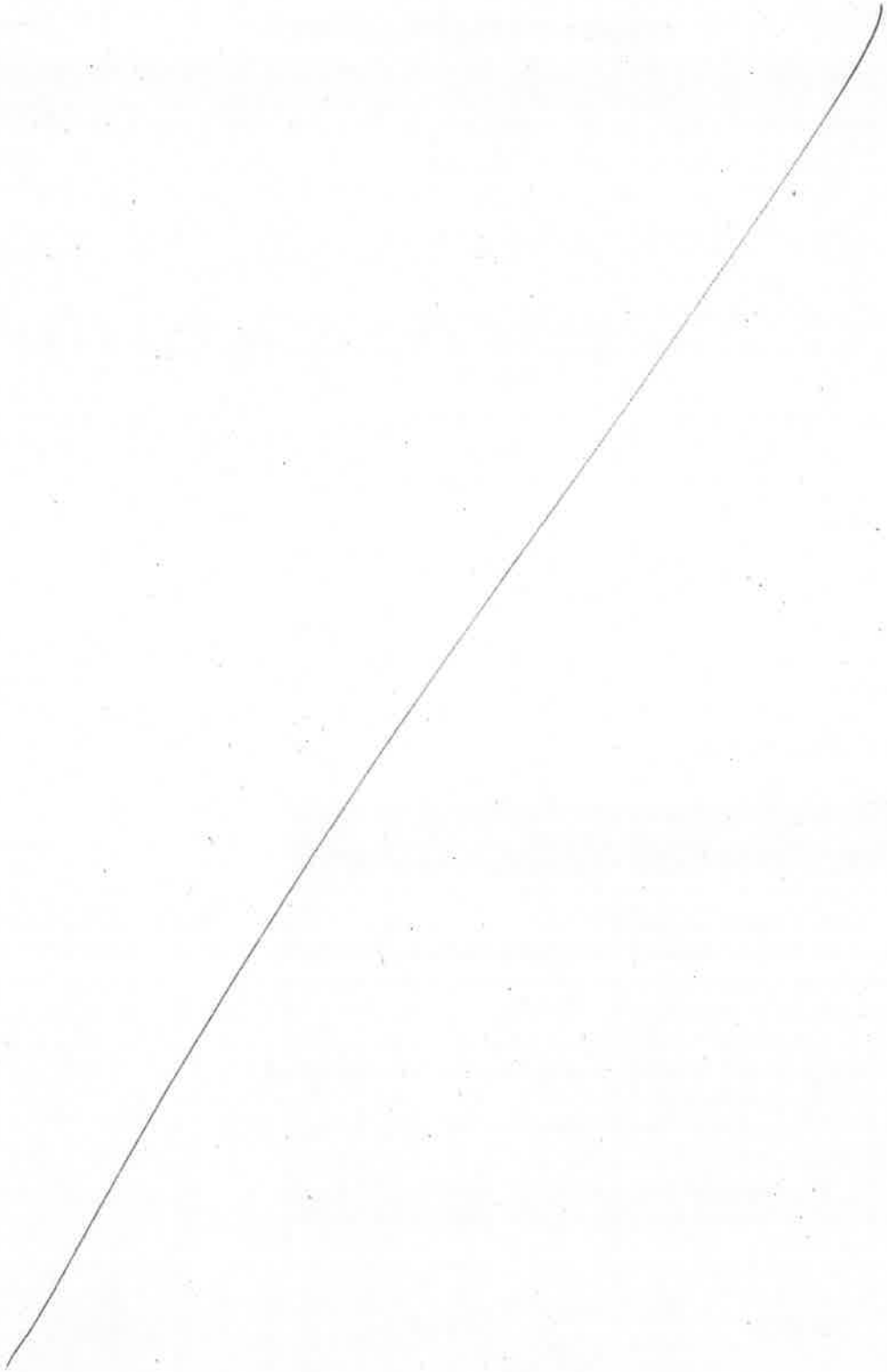
0,3

Método de seleção	Avaliação Obtida
AC - Avaliação Curricular	
PC = Prova de Conhecimentos	
EP - Entrevista Profissional de Seleção	
AF - Avaliação Final	#VALORI

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal



Handwritten initials or signature, possibly "J.P." and "H.S.".