

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, DO MAPA DE PESSOAL DA CCDR CENTRO, I.P., NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE LICENCIAMENTO AGROPECUÁRIO E ALIMENTAR, EM COIMBRA. -----

-----ATA N.º 1-----

----- Aos vinte e cinco dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P., na Avenida Fernão de Magalhães, n.º 465, em Coimbra, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, designado por deliberação de vinte e quatro de julho de dois mil e vinte e quatro do Conselho Diretivo da CCDR Centro, I.P., estando presentes *Vanda Cristina Azevedo da Costa Batista*, Diretora de Unidade de Desenvolvimento Rural e Agroalimentar, *Acácio Sérgio de Oliveira da Silva Pedro*, Chefe de Divisão de Licenciamento Agropecuário e Alimentar e *Aldina de Oliveira Santos*, Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Rural e Agroalimentar, respetivamente na qualidade de Presidente e Vogais efetivos, com o objetivo de, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, definir designadamente os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- O posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções, na categoria de técnico superior da carreira de técnico superior, na unidade orgânica flexível *Divisão de Licenciamento Agropecuário e Alimentar*, no âmbito das atribuições e competências definidas no ponto 6.2 da Deliberação n.º 538/2024, in DR, 2.ª série, n.º 79, de 22 de abril de 2024, com a seguinte caracterização: Exercício de funções relacionadas com a gestão dos procedimentos administrativos de licenciamento de atividades industrial e pecuária localizadas na área geográfica da CCDR Centro, I.P. – no âmbito da competência de entidade coordenadora atribuída pelos respetivos regimes legais (novo regime do exercício da atividade pecuária e sistema de indústria responsável) e regimes ambientais conexos (avaliação de impacto ambiental e prevenção e controlo integrados da poluição). Realização de vistorias conjuntas a explorações pecuárias (suiniculturas, aviculturas, bovinicultura e outras), atividades pecuárias complementares (unidades de biogás, compostagem e valorizadores de efluentes pecuários) e estabelecimentos industriais agroalimentares (estabelecimentos de abate e produção de carne, produção de produtos à base de carne, preparação de produtos transformados à base de leite e outros). Utilização de aplicações, programas ou plataformas informáticas adequadas ao desenvolvimento de todos os procedimentos administrativos. -----

----- Desde logo, para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos devem estar habilitados com o grau académico de licenciatura, ou superior, na área das Ciências Agrárias, sob pena da sua exclusão do procedimento concursal. Também não são admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- Assim, o enquadramento da habilitação académica detida será efetuado tendo em atenção a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), definida nos termos da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), e de acordo com a aplicação daquela CNAEF, publicada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência no seu sítio da Internet (<https://www.dgeec.medu.pt/pesquisa/cnaef>), atento o disposto no artigo 2.º da Portaria n.º 1031/2009, de 10 de setembro, na redação atual. -----

----- No que se refere à aplicação dos métodos de seleção obrigatórios e facultativos, o Júri teve em atenção o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, em conjugação com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que podem concorrer candidatos com ou sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. ----

----- Assim, são considerados como métodos de seleção a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, como métodos obrigatórios, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método facultativo. -----

----- Para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)**, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como métodos obrigatórios. Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação da Prova de Conhecimentos em vez da Avaliação Curricular. -----

----- Os métodos de seleção são todos eles de carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, ou obtenham um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

----- **A – A Prova de Conhecimentos (PC)**, com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova irá assumir a forma escrita, com consulta apenas de legislação, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos e irá abordar os seguintes temas gerais e específicos: -----

Temas gerais – Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Proteção social dos trabalhadores em funções públicas; Tramitação do procedimento concursal; Orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P.; Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I. P.; Orgânica do Governo.-----

Temas específicos – Regime de Exercício da Atividade Pecuária e Sistema de Indústria Responsável. ----

----- A bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas gerais são as seguintes: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Lei n.º 4/2009, de 29 de

janeiro (Proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas); Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Procedimento concursal); Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, na redação atual (Orgânica das CCDR, I.P.); Portaria n.º 405/2023, de 5 de dezembro (Estatutos da CCDR Centro, I.P.); Decreto-Lei n.º 32/2024, de 10 de maio (Regime de organização e funcionamento do Governo). -----

----- Para a preparação dos temas específicos, a bibliografia ou legislação necessárias são as seguintes: Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, com as alterações introduzidas por: Decreto-Lei n.º 165/2014; Decreto-Lei n.º 73/2015; Decreto-Lei n.º 39/2018; Decreto-Lei n.º 20/2019; Resolução da Assembleia da República n.º 138/2019; Decreto-Lei n.º 9/2021; Decreto-Lei n.º 11/2023; ----- Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho com as alterações introduzidas por: Decreto-Lei n.º 165/2014; Decreto-Lei n.º 85/2015; Decreto-Lei n.º 20/2019; Resolução da Assembleia da República n.º 138/2019; Decreto-Lei n.º 9/2021; ----- Portaria n.º 42/2015, de 19 de fevereiro, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária, ou atividades complementares, de bovinos, ovinos, caprinos e cervídeos e revoga a Portaria n.º 638/2009, de 9 de junho, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 138/2023, de 24 de maio, que procede à primeira alteração à Portaria n.º 42/2015, de 19 de fevereiro, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária, ou atividades complementares, de bovinos, ovinos, caprinos e cervídeos; ----- Portaria n.º 79/2022, de 3 de fevereiro, que define o regime aplicável à gestão de efluentes pecuários, revogando as Portarias n.ºs 631/2009, de 9 de junho, e 114-A/2011, de 23 de março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 164/2023, de 16 de junho, que procede, excecionalmente para o ano de 2023, à prorrogação dos prazos previstos no n.º 11 do artigo 10.º e na alínea b) do n.º 10 do artigo 11.º da Portaria n.º 79/2022, de 3 de fevereiro, até 31 de dezembro de 2023; ----- Portaria n.º 634/2009, de 9 de junho, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária ou atividades complementares de equídeos; ----- Portaria n.º 635/2009, de 9 de junho, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária ou atividades complementares de animais da família Leporidae (coelhos e lebres); ----- Portaria n.º 636/2009, de 9 de junho, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária ou atividades complementares de animais da espécie suína; ----- Portaria n.º 637/2009, de 9 de junho, que estabelece as normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária ou atividades complementares de animais de espécies avícolas. -----

----- A prova teórica será constituída por 2 (duas) perguntas diretas valoradas em 3 (três) valores cada e por 20 (vinte) questões de escolha múltipla com 3 (três) a 4 (quatro) opções, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. No que se refere às questões de escolha múltipla, cada resposta certa é valorada com 0,7 (zero vírgula sete) valores; cada resposta errada desconta 0,3 (zero vírgula três) valores e cada pergunta não respondida não é valorada. -----

----- No que diz respeito aos temas gerais, a prova de conhecimentos será constituída por 5 (cinco) perguntas de escolha múltipla. -----

----- No que se refere aos temas específicos, a prova de conhecimentos será constituída por 2 (duas) perguntas diretas e 15 (quinze) perguntas de escolha múltipla. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- De modo a garantir o anonimato do(a) candidato(a) para efeitos de correção da prova, esta não poderá ser assinada, sendo apenas identificada por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do(a) candidato(a). -----

----- Durante a realização da prova de conhecimentos, os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, nem recorrer a documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada, não sendo permitida a utilização de quaisquer equipamentos informático, eletrónico ou sistemas de comunicação móvel, tais como computadores portáteis, tablets, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis e relógios com comunicação wireless (smartwatches). -----

----- Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. -----

----- **B – A Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, atento à caracterização do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

----- Para efeitos deste método de seleção obrigatório, a elaboração dos documentos de suporte à avaliação e a sua aplicação são da responsabilidade da entidade especializada, pública ou privada, habilitada à realização do método em questão que venha a ser contratada para o efeito. -----

----- **C – A Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação de 70%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria, visa analisar a qualificação dos candidatos com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (EP) e a avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável (AD). -----

----- No que diz respeito à avaliação curricular, o Júri terá em atenção as funções a exercer no âmbito do posto de trabalho a preencher, assim como os requisitos preferenciais para esse efeito, nomeadamente a experiência na execução de atividades relacionadas com a caracterização do posto de trabalho. -----

----- Não serão admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- **A Habilitação Académica (HA)**, onde se ponderarão as habilitações académicas exigidas para a categoria em concurso e as habilitações académicas superiores às exigidas, de acordo com o comprovativo apresentado pelo(a) candidato(a). -----

----- **A Formação Profissional (FP)**, onde irão ser ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a preencher. -----

----- **A Experiência Profissional (EP)** incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher. -----

[Handwritten marks and signature]

----- A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa aos últimos três biénios/ciclos avaliativos, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher. -----

----- Foi deliberado pelo Júri atribuir o seguinte índice ponderador aos elementos que integram a Avaliação Curricular (AC): -----

----- Com o coeficiente 1, os fatores **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação do Desempenho (AD)**. -----

----- Desta circunstância, resulta a aprovação da seguinte fórmula geral de **Avaliação Curricular (AC)**, expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, bem como de todos os elementos que a integram: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

----- Em que: -----

----- **AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação do Desempenho.** -----

----- Assim e no que respeita à valoração dos elementos da Avaliação Curricular (AC) acima enunciados, o Júri deliberou utilizar os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- **Habilitação Académica (HA)** -----

----- O Júri, relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, considera a seguinte classificação, não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, de acordo com o seguinte: -----

---- Licenciatura na área das Ciências Agrárias: 14 valores -----

---- Mestrado na área das Ciências Agrárias: 16 valores -----

---- Doutoramento na área das Ciências Agrárias: 20 valores -----

----- **Formação Profissional (FP)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas, nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho objeto do procedimento concursal. -----

----- Assim, a pontuação deste elemento (**FP**) será feita do seguinte modo: -----

----- Ações até 6 (seis) horas *inclusive*: 1 (um) valor por cada ação -----

----- Ações de mais de 6 (seis) horas e até 18 (dezoito) horas *inclusive*: 2 (dois) valores por cada ação -----

----- Ações de mais de 18 (dezoito) horas e até 30 (trinta) horas *inclusive*: 3 (três) valores por cada ação -----

----- Ações superiores a 30 (trinta) horas: 4 (quatro) valores por cada ação -----

----- As Pós-Graduações, diretamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho em causa, serão valorizadas com 5 (cinco) valores -----

----- Em caso algum este elemento poderá exceder 20 (vinte) valores, sendo apenas consideradas e ponderadas as ações formativas finalizadas que se apresentem devidamente comprovadas pelos candidatos. Deliberou o Júri que a não entrega dos documentos comprovativos das ações de formação

frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares. -----

----- Para efeitos de normalização, quando o documento comprovativo da ação de formação frequentada não mencionar a duração da mesma, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. -----

----- **Experiência Profissional (EP)** -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado. ---

----- No que se refere a este elemento, ponderado com o índice 1, será considerado pelo Júri o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com as seguintes regras: -----

----- Até 5 (cinco) anos *inclusive*: 10 (dez) valores -----

----- Superior a 5 (cinco) anos e até 10 (dez) anos *inclusive*: 14 (catorze) valores -----

----- Superior a 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos *inclusive*: 16 (dezasseis) valores -----

----- Superior a 15 (quinze) anos: 20 (vinte) valores -----

----- **Avaliação do Desempenho (AD)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as avaliações dos últimos três biénios/ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022) em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, por cada biénio/ciclo avaliativo, da seguinte forma: -----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual: Relevante com reconhecimento de excelência: 20 (vinte) valores; Relevante: 16 (dezasseis) valores; Adequado: 12 (doze) valores; Inadequado: 8 (oito) valores. -----

----- A não existência de avaliação do desempenho do(a) candidato(a), em algum dos biénios/ciclos avaliativos, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será valorada em 10 (dez) valores. -----

----- A nota final da Avaliação do Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas. -----

----- **D – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

----- As competências a avaliar e consideradas essenciais para o exercício das funções são as seguintes: -----

----- Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. -----

- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. -----

- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. -----

- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----

----- Conhecimentos Especializados e Experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----

- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. -----

- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----

- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

----- Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. -----

- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. -----

- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----

- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

----- Comunicação - Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. -----

- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. -----

- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. -----

- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as. -----

----- Cada competência será avaliada com base nos níveis classificativos Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), de acordo com o seguinte: -----

----- O(a) candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência: 20 valores; -----

----- O(a) candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais da competência: 16 valores; -----

----- O(a) candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais da competência: 12 valores; -----

----- O(a) candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência: 8 valores; -----

----- O(a) candidato(a) não evidencia indicadores comportamentais da competência: 4 valores. -----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competência, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências. -----

----- **E – Sistema de valoração final e respetiva fórmula** -----

----- A classificação final resultante da aplicação dos métodos de seleção, acima enunciados, será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o seguinte: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EAC \text{ ou } CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

----- Em que: -----

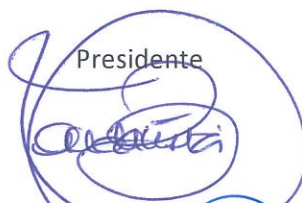
----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- A Avaliação Psicológica (AP) é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

----- São, designadamente, motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, ou obtenham um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido, não completem ou deles tenham desistido. -----

----- Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri. -----

Presidente


1.º Vogal efetivo



2.º Vogal efetivo


Aldina Santos

