

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO
DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DA CONTRATAÇÃO PÚBLICA PARA
A DIVISÃO DE APOIO À GESTÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE**

(aberto por despacho do Subdiretor-Geral da Saúde, em regime de suplência, de 16 de dezembro de 2024)

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de dezembro de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal, composto pela Dra. Telma Maria Monteiro Gaspar Dias, Chefe da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que preside, pelo Dr. Tiago Alexandre Silva Ferreira Campelo, Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo Dr. José Eduardo Barroso Almeida Cruz, Técnico Superior do Gabinete de Apoio à Direção - Assessoria Jurídica da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista profissional de seleção e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- a) atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização coletiva, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 90 minutos, com consulta da legislação/documentação indicada no presente aviso, exclusivamente em suporte papel e não anotada.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O Júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da Presidente do Júri, em envelope fechado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, cuja legislação se indica:

Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde, na sua redação atual; Definição da Estrutura Nuclear da Direção-Geral da Saúde, na sua redação atual; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual; Código de Conduta da DGS (<https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/codigo-de-conduta-etica-2024-pdf.aspx>); Decreto Regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro - Aprova a orgânica da Direção-Geral da Saúde; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual - Códigos dos Contratos Públicos; Artigos 19.º a 24.º e 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho (artigos 16.º a 22.º) - Regime de realização de despesas públicas com locação e aquisição de bens e serviços, bem como da contratação pública relativa à locação e aquisição de bens móveis e serviços; Portaria n.º 372/2017, 14 de dezembro - Define as regras e os termos de apresentação dos documentos de habilitação do adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos; Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto - Regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública; Decreto-Lei n.º 30/2018, de 7 de maio - Estabelece as regras a que devem obedecer as aquisições de serviços de viagens e alojamento no âmbito de deslocações em serviço público; Portaria n.º 194/2018 de 4 de julho - Estabelece critérios para as aquisições de serviços de viagens e alojamento; Portaria n.º 55/2013 de 7 de fevereiro - Define as categorias de bens e serviços específicos da área da saúde cujos contratos públicos são celebrados e conduzidos pelos SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E.; Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio - Regula o dever de informação e a emissão de parecer prévio; Portaria n.º 57/2018, de 26 de fevereiro - Regula o funcionamento e a gestão do portal dos contratos públicos, denominado «Portal BASE», e aprova os modelos de dados a transmitir; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Aprova o Código do Procedimento

Administrativo; Lei n.º 8/2008, de 21 de fevereiro - Aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas; Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (do 1.º ao 13.º e do 44.º e ss); Despacho n.º 8918/2020, de 17 de setembro; Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, que estabelece as regras e os deveres de transparência a que fica sujeita a realização de campanhas de publicidade institucional do Estado; Artigo.º 34 da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio (RVP), na sua redação atual, conjugado com o art.º 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro; Artigo 42.º a 45.º da Lei n.º 82/2023 (Lei do Orçamento de Estado 2024; Artigo 44.º a 51.º do Decreto-Lei n.º 17/2024 de 29 de janeiro (Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024).

A **Avaliação Curricular (AC)** aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 2 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = (HA + FP + (EP1 + EP2) + AD) / 5$$

Em que:

AC = *Avaliação Curricular*;

HA = *Habilitações Académicas*: ponderadas nos seguintes termos:

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam Licenciatura ou habilitação superior, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a

respetiva complexidade (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LGTFP.

No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido (Licenciatura)	16 valores
Nível habilitacional superior (Mestrado)	18 valores
Nível habilitacional superior (Doutoramento)	20 valores

FP = Formação Profissional: ponderam-se as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e enquadrados nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na área da contratação pública, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação	Valoração
Sem formação	8 valores
Ações de formação até 15h	10 valores
Ações de formação > 15h ≤ 30 horas	12 valores
Ações de formação > 30h ≤ 50 horas	14 valores
Ações de formação > 50h ≤ 100 horas	16 valores
Ações de formação > 100h ≤ 150 horas	18 valores
Ações de formação > 150h	20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

EP = Experiência Profissional: na área que integra a execução da atividade na área da contratação pública, e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2

Em que:

EP1 = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	12 valores
Até 5 anos de experiência profissional na área	14 valores
Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área	16 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área	18 valores
Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área	20 valores

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área da contratação pública, relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Exercício de atividade associadas à função	Valoração
Assegurar a instrução, o acompanhamento e a conclusão dos procedimentos previstos no Código dos Contratos Públicos	3 valores
Garantir o cumprimento dos requisitos pré -contratuais e as disposições legais relativas à contratação	2 valores
Elaborar as peças do procedimento, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública	2 valores
Participação como membro de júri dos procedimentos de aquisição	3 valores
Garantir e apoiar os procedimentos necessários ao pedido de parecer prévio à Agência para a Modernização Administrativa (AMA) nos procedimentos de aquisição de bens e serviços que o exigem	2 valores
Assegurar a publicitação no Portal dos Contratos Públicos, BASE, dos elementos referentes à formação e execução dos contratos públicos	3 valores

Registo e acompanhamento da execução de todos os procedimentos plurianuais, manutenção da informação na plataforma SIGO	2 valores
Assegurar a instrução de processos para visto prévio do Tribunal de Contas	3 valores

AD = *Avaliação de Desempenho* – Corresponde à classificação obtida nos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,99)	0 valores
Desempenho adequado (2)	10 valores
Desempenho adequado (2,01 a 2,49)	12 valores
Desempenho adequado (2,5 a 2,99)	14 valores
Desempenho adequado (3 a 3,99)	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,99)	18 valores
Desempenho relevante (5)	20 valores

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado 20 valores
Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom 16 valores
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente 12 valores
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.	Reduzido 8 valores
Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.	Insuficiente 4 valores

(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores

Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Elevado 20 valores
Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Bom 16 valores
Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Suficiente 12 valores
Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Reduzido 8 valores
Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Insuficiente 4 valores

(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista profissional de seleção (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, em caso de igualdade na classificação final obtida pelos candidatos, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator AD;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C4;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C2;

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C1.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente,

O Vogal,

O Vogal,

Telma Gaspar

Tiago Campelo

José Cruz

Anexo I

Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: _____ Data: / /

Fator:	Valoração:	Pontuação:
Habilitações Académicas (HA)	Grau superior à Licenciatura – 20 valores; Licenciatura – 18 valores	
Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Ações de duração inferior a 3 dias ou 21 horas - 1 valor Ações de duração igual ou superior a 3 dias ou 21 horas e inferior a 5 dias ou 35 horas - 2 valores Ações de duração igual ou superior a 5 dias ou 35 horas e inferior a 7 dias ou 49 horas: 3 valores; Ações de duração igual ou superior a 7 dias ou 49 horas: 5 valores (soma de cada ação, no máximo de 20 valores)	
Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área da Contratação Pública (EP1)	Mais de 20 anos – 20 valores; Até 20 anos – 19 valores; Até 15 anos – 18 valores; Até 10 anos – 17 valores; Até 5 anos – 16 valores; Inferior a 5 anos – 15 valores.	
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área da Contratação Pública (EP2)	Assegurar a instrução, o acompanhamento e a conclusão dos procedimentos previstos no Código dos Contratos Públicos – 3 valores; Garantir o cumprimento dos requisitos pré -contratuais e as disposições legais relativas à contratação – 2 valores; Elaborar as peças do procedimento, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública – 2 valores; Lançar e acompanhar os procedimentos de aquisição nas plataformas eletrónicas de contratação pública (Vortal) – 2 valores; Participar como membro de júri dos procedimentos de aquisição – 2 valores; Garantir e apoiar os procedimentos necessários ao pedido de parecer prévio à Agência para a Modernização Administrativa (AMA) nos procedimentos de aquisição de bens e serviços que o exigem – 2 valores; Assegurar a publicitação no Portal dos Contratos Públicos, BASE, dos elementos referentes à formação e execução dos contratos públicos – 3 valores; Registo e acompanhamento da execução de todos os procedimentos plurianuais, manutenção da informação na plataforma SIGO – 2 valores;	

	Assegurar a instrução de processos para visto prévio do Tribunal de Contas – 2 valores.	
(soma de cada atividade)		

$$AC = (HA + FP + (EP1 + EP2) + AD) / 5$$

$$AC = (\text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----}) = \text{-----} / 5 = \text{-----}$$

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista profissional de seleção

Candidato: _____ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
TOTAL:		

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

$$EAC = (_ + _ + _ + _) = _ / 4 = _$$

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: Data: / /

Classificação Final (CF) = (AC ou PC * 70%) + (EAC * 30%)

Classificação Final = (..... x 0,7) + (..... x 0,3) = + =

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)