

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA  
A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

**Ata número um**

Aos vinte dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, pelas 10:30 horas, reuniu, nas instalações da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nomeado por Despacho do Senhor Presidente de 21 de junho de 2021, para ocupação de um posto de trabalho na carreira técnica superior do mapa de pessoal da Agência IP, para exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional associado ao posto de trabalho no Núcleo de Programação Financeira da Unidade de Gestão Financeira do Mapa de Pessoal da Agência IP, júri este com a seguinte composição:

Presidente: Maria Adília Folgado Crespo, Coordenadora do Núcleo de Programação Financeira da Unidade de Gestão Financeira da Agência, I.P.

1.º Vogal: Margarida Maria Coelho Cabral Joanaz de Melo, Diretora da Unidade de Gestão Financeira da Agência, I.P.;

2.º Vogal: Carla Cristina Florêncio da Rocha Rodrigues, Coordenadora do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.;

Nesta ocasião encontravam-se presentes os elementos efetivos do júri.

O júri reuniu para fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que foi determinado para apuramento dos candidatos com os quais constituirá a relação jurídica de emprego público.

Considerando que no presente procedimento concursal serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 5 do art.º 36º, da Lei 35/2014, 20 de junho (LTFP) e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, previsto no artigo 13º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º145-A/2011, de 6 de abril, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. A Prova de Conhecimentos (PC) é de natureza teórica escrita, tem uma ponderação de 70% da nota final e é realizada com consulta, sendo constituída por 20 perguntas de escolha múltipla.
  - 1.1 Cada resposta certa é valorada com um valor;
  - 1.2 Cada resposta errada ou ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta;
  - 1.3 Cada resposta rasurada será considerada como resposta errada.
  - 1.4 A prova versará os seguintes temas:
    - i) Agência para o Desenvolvimento e Coesão IP
    - ii) Administração Pública
    - iii) Política de Coesão e Investimento
    - iv) Circuitos financeiros nos pagamentos assegurados pela Agência, IP
    - v) Procedimentos de recuperação de dívidas e de operações reembolsáveis
    - vi) Empréstimos BEI
  - 1.5 A legislação e demais bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que se anexa à presente ata (Anexo I).
  - 1.6 A Prova de Conhecimentos terá a duração de 45 minutos, podendo ser alargada até 20 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 5 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.
  - 1.7 Na realização da Prova de Conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos do n.º 7, do art.º 9º da Portaria 145-A/2011, de 6 de abril
  - 1.8 Os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico, conforme o previsto na alínea a) do n.º 3, do art.º 30º, conjugado com o estatuído no n.º 1, do art.º 32 da já mencionada Portaria.

2. A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 70% no presente procedimento, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA + 2EP + 0,75FP + 0,25AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Relativamente aos parâmetros da componente Avaliação Curricular, o júri determina o seguinte:

**Habilitação académica (HA)** – em que se pondera a titularidade de grau académico ou nível de habilitação certificado pelas entidades competentes. No caso dos mestrados ou doutoramentos, serão valorados aqueles que se considerem relevantes para o exercício das funções correspondentes ao perfil funcional em causa:

Habilitação académica	Pontuação
Licenciatura na área prevista para o posto de trabalho no mapa de pessoal da Agência	10 valores
Licenciatura, mestrado ou doutoramento em Engenharia ou Administração Pública	15 valores
Licenciatura, mestrado ou doutoramento em Ciências Económicas ou Gestão	20 valores

**Experiência profissional (EP)** – em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho.

Experiência profissional	Pontuação
Desempenho de funções em áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho entre 6 meses e até 3 anos	10 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho entre 3 e até 5 anos	15 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho mais do que 5 anos	20 valores

**Formação profissional (FP)** – em que se ponderam o número de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho, incluindo pós-graduações e formações especializadas. Nos casos em que a duração da formação venha expressa em dias e não em horas, considerar-se-á que 1 dia equivale a 7 horas de formação. Apenas serão consideradas as ações de formação que decorreram há menos de dez anos e para as quais seja apresentado o respectivo comprovativo de frequência. São classificadas do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

$$FP = \text{Pós-Graduação/Especialização} + (\text{n.º AF} > 30 \text{ horas} \times 0,4) + (\text{n.º AF} < 30 \text{ horas} \times 0,25) + (\text{n.º S} \times 0,25)$$

<b>Formação profissional</b>	<b>Pontuação</b>
Sem formação profissional	0 valores
Pós-graduação ou especialização nas áreas relevantes	10 valores
AF ≥ 30 horas – N.º de ações de formação em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, nas áreas relevantes	(ponderação 40%)
AF < 30 horas – N.º de ações de formação de duração inferior a 30 horas nas áreas relevantes	(ponderação 25%)
S – N.º de congressos, seminários, encontros, jornadas ou eventos equiparados nas áreas relevantes	(ponderação 25%).

As ações de formação que não especifiquem a carga horária serão consideradas como seminários, desde que realizados nos últimos 10 anos.

A pontuação máxima a atribuir a este fator será de 20 valores.

**Avaliação de desempenho (AD)** – releva a avaliação quantitativa dos últimos três anos

<b>Avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
Média dos últimos 3 anos ≤ 2,5	8 valores
Média dos últimos 3 anos entre 2,5 e 4	14 valores
Média dos últimos 3 anos entre 4 e 5	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato (conforme n.º 3, do art.º 11º, da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril)	10 valores

A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo II).

Deste modo, e de forma mais detalhada, em relação aos tópicos anteriormente referidos, o júri deliberou ainda que, como comprovativos de cada um destes parâmetros componentes da Avaliação Curricular (AC), os candidatos devem juntar, por impossibilidade de avaliação da mesma e sem prejuízo da apresentação de comprovativos complementares que o júri entenda solicitar no decurso da aplicação dos métodos de seleção, os seguintes documentos:

- a) Habilitação Académica ou Profissional (HA): fotocópia de certificado de habilitações académicas;
- b) Formação Profissional (FP): certificados das ações de formação profissional frequentadas relevantes para o posto de trabalho, nos últimos 10 anos;
- c) Experiência Profissional (EP): *curriculum vitae* detalhado;
- d) Avaliação de Desempenho (AD): declaração do serviço com expressão qualitativa e quantitativa.

3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, 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 o relacionamento interpessoal e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, dividida em cinco intervalos: 4 (insuficiente), 8 (reduzido), 12 (suficiente), 16 (bom) e 20 (elevado). Esta incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional, Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal conforme o disposto no art.º 13º da citada Portaria, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (EP+PO+RI)/3$$

Parâmetro *Experiência Profissional* (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Experiência Profissional (descritivo)	Pontuação
Elevado	Evidencia <b>elevada</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	20 valores
Bom	Evidencia <b>boa</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	16 valores

Nível Classificativo	Experiência Profissional (descritivo)	Pontuação
Suficiente	Evidencia <b>suficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	12 valores
Reduzido	Evidencia <b>reduzida</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	8 valores
Insuficiente	Evidencia <b>insuficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	4 valores

Parâmetro *Capacidade de Planeamento e Organização* (PO) visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua actividade e projectos, definido objectivos e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Capacidade de Planeamento e Organização (descritivo)	Pontuação
Elevado	Demonstra <b>elevada</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	20 valores
Bom	Demonstra <b>boa</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	16 valores
Suficiente	Demonstra <b>suficiente</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	12 valores
Reduzido	Demonstra <b>reduzida</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	8 valores
Insuficiente	Demonstra <b>insuficiente</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	4 valores

Parâmetro *Relacionamento Interpessoal* (RI) tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Capacidade de Relacionamento Interpessoal (descritivo)	Pontuação
Elevado	Evidencia nível <b>elevado</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 valores
Bom	Evidencia nível <b>bom</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 valores
Suficiente	Evidencia nível <b>suficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 valores
Reduzido	Evidencia nível <b>reduzido</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 valores
Insuficiente	Evidencia nível <b>insuficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 valores

O júri aprovou ainda a Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção, cujo modelo de anexa à presente ata (Anexo III).

A Classificação Final do candidato (CF), considerada até às centésimas será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,7 PC + 0,3 EPS$$

ou

$$CF = 0,7 AC + 0,3 EPS$$

À presente ata anexa-se, também, a proposta de aviso de abertura (Anexo IV).

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente acta que depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O júri

Presidente, Maria Adilia Folgado Crespo, Coordenadora do Núcleo de Programação Financeira da Unidade de Gestão Financeira da Agência, I.P

1.º Vogal, Margarida Maria Coelho Cabral Joanaz de Melo, Diretora da Unidade de Gestão Financeira da Agência, I.P.

2.º Vogal, Carla Cristina Florêncio da Rocha Rodrigues, Coordenadora do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL**

***DOCUMENTAÇÃO***

***Anexo I***



## DOCUMENTAÇÃO

A documentação necessária à realização da prova de conhecimentos é a que se indica abaixo:

### i) Agência para o Desenvolvimento e Coesão IP

- ✓ Lei Orgânica (Decreto-Lei n.º 140/2013, D.R. n.º 202, Série I de 18 de outubro de 2013)
- ✓ Estatutos (Portaria n.º 351/2013, D.R. n.º 235, Série I de 4 de dezembro de 2013)
- ✓ Site da Agência para o Desenvolvimento e Coesão IP <http://www.adcoesao.pt/>

### ii) Administração Pública

- ✓ Código de Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, D.R. n.º 4, Série I de 7 de janeiro de 2015) e alterações subsequentes.
- ✓ Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, Diário da República n.º 253, Série I, de 31 de dezembro de 2020)
- ✓ Decreto-lei de execução orçamental (Decreto-Lei n.º 84/2019 Diário da República 1.ª série, nº 122 — 28 de junho de 2019)

### iii) Política de Coesão e Investimento

2014-2020, informação disponível em <https://www.portugal2020.pt/Portal2020/>, nomeadamente

- ✓ Acordo de parceria
- ✓ Modelo de Governação aplicável a 2014-2020 (Decreto-Lei n.º 137/2014, D.R. n.º 276, Série I de 12 de setembro de 2014)

### iv) Circuitos financeiros nos pagamentos assegurados pela Agência, I.P.

2014-2020

- ✓ Decreto-lei nº 159/2014, de 27 de outubro, alterado pelo decreto-lei nº 215/2015, de 6 de outubro, estabelece as Regras Gerais de Aplicação dos Programas Operacionais (PO) e dos Programas de Desenvolvimento Rural (PDR) financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Desenvolvimento (FEEI)
- ✓ Decreto-Lei n.º 215/2015, de 6 de outubro, que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, introduzindo o princípio da subsidiariedade dos titulares dos órgãos de direção, de administração ou de gestão e outras pessoas que exerçam funções de administração ou de gestão enquanto responsáveis pelo cumprimento das obrigações atribuídas aos beneficiários

- ✓ Portaria n.º 57-A/2015, de 27 de fevereiro, que aprova o Regulamento Específico do Domínio da Competitividade e Internacionalização, e alterações subsequentes.
- ✓ Portaria n.º 57-B/2015, de 27 de fevereiro, que aprova o Regulamento Específico do Domínio da Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, e alterações subsequentes
- ✓ Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, que define as normas comuns sobre o Fundo Social Europeu, e alterações subsequentes.
- ✓ Despacho n.º 10172-A/2015 de 8 de setembro, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., que define os procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Incentivos no domínio da Competitividade e Internacionalização.
- ✓ Despacho n.º 15057-A/2015 de 17 de dezembro, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., que procede à primeira alteração do regulamento que define procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Incentivos no domínio da Competitividade e Internacionalização
- ✓ Despacho n.º 1122/2016 de 12 de janeiro, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., define os procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Apoio à Investigação Científica e Tecnológica — SAICT no domínio da Competitividade e Internacionalização
- ✓ Despacho n.º 3565-A/2016 de 8 de março, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., define os procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários dos Sistemas de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública — SAMA2020 e a Ações Coletivas — SIAC, no domínio da Competitividade e Internacionalização
- ✓ Despacho n.º 12618-A/2016 de 19 de outubro, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., que procede à segunda alteração do regulamento que define procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Incentivos no domínio da Competitividade e Internacionalização
- ✓ Despacho n.º 3756/2021, alteração ao regulamento que define os procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Incentivos às Empresas, no domínio da Competitividade e Internacionalização , publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 79 de 13 de abril de 2021.

#### v ) Procedimentos de recuperação de dívidas

2014-2020

- ✓ Norma N.º 11/AD&C /2015 de 16/10/16, alteração n.º 3 em 22 de abril de 2020, Programas FEDER, FSE, Fundo de Coesão e FEAC para o PORTUGAL 2020 (SPTD2020)
- ✓ Decreto-lei nº 159/2014, de 27 de outubro, alterado pelo decreto-lei nº 215/2015, de 6 de outubro, estabelece as Regras Gerais de Aplicação dos Programas Operacionais (PO) e dos Programas de Desenvolvimento Rural (PDR) financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Desenvolvimento (FEEI)

- ✓ Portaria nº60-A/2015, de 2 de março, que estabelece as normas comuns sobre o Fundo Social Europeu, e alterações subsequentes

vi) **Procedimentos de concessão de crédito**

- ✓ Empréstimo -Quadro do BEI 2014 -2020
- ✓ Despacho n.º 6200/2018, de 8 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 121, 15 de junho de 2018 – Linha BEI PT2020 Autarquias
  
- ✓ Despacho n.º 6323 -A/2018, de 27 de junho de 2018, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 123 — 28 de junho de 2018 e Despacho n.º 9350/2019, 3 de outubro, primeira alteração do Regulamento de Implementação da Linha BEI PT2020 — Autarquias publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 199 — 16 de outubro de 2019

# **FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

*Anexo II*



## FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE  
TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NO NÚCLEO  
PROGRAMAÇÃO FINANCEIRA DA UNIDADE DE GESTÃO FINANCEIRA, PUBLICADO PELO  
Aviso nº XXXXX de XXXX**

**Nome** .....

<b>Habilitação Académica de Base (HA)</b>	<b>Pontuação</b>
Licenciatura na área prevista para o posto de trabalho no mapa de pessoal da Agência	[ ] 10 valores
Licenciatura, mestrado ou doutoramento em Engenharia ou Administração Pública	[ ] 15 valores
Licenciatura, mestrado ou doutoramento em Ciências Económicas ou Gestão	[ ] 20 valores

TOTAL HA = \_\_\_\_\_ valores

**Formação Profissional (FP)** **Pontuação**

Pós-graduação ou especialização nas áreas relevantes (10 valores)

AF≥30 horas – N.º de ações de formação em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, nas áreas relevantes (ponderação 40%).

AF< 30 horas – N.º de ações de formação de duração inferior a 30 horas nas áreas relevantes (ponderação 25%).



S – N.º de congressos, seminários, encontros, jornadas ou eventos equiparados nas áreas relevantes (ponderação 25%).

	N.º		
Pós Graduação/Especialização	[ ]	=	
AF > 30 horas	[ ]	x 0,40	=
AF < 30 horas	[ ]	x 0,25	=
S	[ ]	x 0,25	=
	Subtotal		[ ]
Sem formação profissional	[ ]		0

(Pontuação máxima 20 valores)

TOTAL FP = \_\_\_\_\_ valores

$FP = \text{Pós-Graduação/Especialização} + (\text{n.º AF}>30\text{horas} \times 0,4) + (\text{n.º AF}<30\text{horas} \times 0,25) + (\text{n.º S} \times 0,25)$
--

As ações de formação que não especifiquem a carga horária serão consideradas como seminários, desde que realizados nos últimos 10 anos.

### Experiência Profissional (EP)

Desempenho de funções em áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho entre 6 meses e até 3 anos	[ ]	10 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho entre 3 e até 5 anos	[ ]	15 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho mais de 5 anos	[ ]	20 valores

TOTAL EP = \_\_\_\_\_ valores

Avaliação Curricular:

$$AC = \frac{HA [ ] + FP [ ] + EP [ ]}{3}$$

TOTAL AC : \_\_\_\_\_ valores

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Concurso: \_\_\_\_\_  
 Perfil: \_\_\_\_\_  
 Data da Entrevista: \_\_\_\_\_  
 Nome: \_\_\_\_\_

Parâmetros de avaliação	Nível de Desenvolvimento	Classificação	Resultado Parcial	Observações
<b>Capacidade de Planeamento e Organização</b>	Demonstra <b>elevada</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	20		
	Demonstra <b>boa</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	16		
	Demonstra <b>suficiente</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	12		
	Demonstra <b>reduzida</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	8		
	Demonstra <b>insuficiente</b> capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividades e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	4		
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Evidencia nível <b>elevado</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20		
	Evidencia nível <b>bom</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16		
	Evidencia nível <b>suficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12		
	Evidencia nível <b>reduzido</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8		
	Evidencia nível <b>insuficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4		
<b>Experiência Profissional</b>	Evidencia <b>elevada</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	20		
	Evidencia <b>boa</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	16		
	Evidencia <b>suficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	12		
	Evidencia <b>reduzida</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	8		
	Evidencia <b>insuficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	4		

EPS = (EP+CC+RI) / 3

0,000