

ATA N.º 1

No dia 17 de abril de 2025, pelas 10:30, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Diretor/a de Serviços de Cooperação e Comunicação, previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e que fixa a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.). A reunião contou com a presença dos seguintes membros do júri:

Presidente: Mestre António Abel Carreira da Silva, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I. P.;

Vogais efetivos: Doutor Pedro Folgado, Professor Auxiliar Convidado do ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa e pela Mestre Teresa Ganhão, Diretora de Departamento de Relações Internacionais e Comunicação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Foi aberta a sessão pelo Presidente que dirigiu os seus cumprimentos institucionais e pessoais aos restantes membros do júri.

Deliberou o júri que será secretariado pela Técnica Superior Cristina Maria Rouxinol Seixas.

Para efeito de avaliação da competência técnica e aptidão para exercício do cargo a prover, o júri iniciou os trabalhos com o objetivo de definir os critérios e as regras de aplicação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

1. Classificação Final

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 pontos e resultará das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{3,5 AC + 6,5 EP}{10}$$

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EP – Entrevista Pública

Os resultados serão aproximados às centésimas em todos os cálculos efetuados.

2. Avaliação Curricular

Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, sendo considerados os seguintes fatores:

2.1. Habilitação Académica (HA), em que se pondera o nível habilitacional;

2.2. Experiência Profissional (EP) que resulta da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente, designadamente na área para o qual é aberto o concurso;

2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPG), em que se pondera o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na carreira de técnico superior, designadamente na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da sua duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;

2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE), em que se pondera o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;

2.3. Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{2 HA + 3 EP + FP}{6}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 2 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 3 à experiência profissional, uma vez que se pretende valorizar a experiência no exercício de funções enquanto dirigente intermédio na área em que é aberto o concurso, e o coeficiente 1 à formação profissional, por o júri entender ser este um indicador de relevância para o exercício do cargo.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

2.1. Habilitação Académica

Na avaliação do fator Habilitação Académica (HA), o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valorização, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

Valoração	Habilitação Académica (HA)
20 Valores	Doutoramento nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
18 Valores	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
16 Valores	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
10 Valores	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes das identificadas anteriormente: Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito.

*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

2.2. Experiência Profissional

Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, o júri decidiu que a classificação final resultará da ponderação da experiência profissional em cargo dirigente na área de atuação para o qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2 \text{ EPE})}{3}$$

2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPG)

O júri deliberou valorizar o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na área para a qual é aberto o concurso nos seguintes termos, sendo **EPG**:

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
20 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.
16 valores	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.
12 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da área posta a concurso.
10 valores	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área posta a concurso.

O tempo de serviço aqui avaliado não é cumulativo. No caso de o candidato ter desempenhado funções dentro e fora da área, é considerado o exercício de funções que atribua ao candidato a melhor valoração.

2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE)

O júri deliberou valorizar o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso, sendo **EPE**:

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
20 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.
18 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.
16 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.
10 valores	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área posta a concurso.

Apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura desde que devidamente comprovadas documentalmente.

2.3. Formação Profissional (FP)

Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer a formação profissional relacionada com o exercício do cargo dirigente, previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, quer a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra. Serão consideradas todas as tipologias de formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção);
- Duração da ação.

Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Valoração	Formação na área da Gestão/Liderança (FGL)	Valoração
Superior 250 horas de formação	10	FA>AP/FORGE/CAGEP/CADAP	10
Até 250 horas de formação	9	FA>AP Futuros Dirigentes	9
Até 140 horas de formação	8	Superior a 50 horas de formação	8
Até 70 horas de formação	5	Até 50 horas de formação	5

FP = FDE + FGL

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas;
- A uma semana 30 horas;
- A um dia 6 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

A valoração total do presente fator, resulta da soma das duas componentes apreciadas: Formação na área da Gestão e Liderança (FGL) e Formação no Domínio Específico (FDE) da área posta a concurso.

3. Entrevista Pública (EP)

Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário, o júri deliberou avaliar os seguintes fatores:

3.1. Liderança e Gestão das Pessoas

Visa apreciar a habilidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, a maturidade emocional, a capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, e a aptidão na gestão de equipas.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Evidencia excelente capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; com aptidão na gestão de equipas.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; com aptidão na gestão de equipas.	4
3.º Nível	Evidencia capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; com aptidão na gestão de equipas.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; com aptidão na gestão de equipas.	2
5.º Nível	Não evidencia capacidade para mobilizar, dinamizar e coordenar pessoas e equipas, bem como não revela sentido de responsabilidade para o exercício das funções dirigentes.	1

3.2. Motivação com a área a provimento

Visa apreciar a vontade de constante atualização técnica e o interesse manifestado para o exercício das funções.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Evidencia excelente capacidade e vontade de constante atualização técnica e manifesta elevado interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade e vontade de constante atualização técnica, e manifesta interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4
3.º Nível	Evidencia capacidade e vontade para intermitentemente se atualizar tecnicamente e demonstrando algum interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade e vontade de atualização técnica e demonstra escasso interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	2
5.º Nível	Não revela capacidade ou vontade de atualização técnica, nem demonstra interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1

3.3. Orientação para resultados

– Visa apreciar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para a resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios societais contemporâneos (através da demonstração pelo candidato de que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis, e outras relevantes à atividade da Direção de Cooperação e Comunicação).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra excelente capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios societais contemporâneos.	5
2.º Nível	Demonstra elevada capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios societais contemporâneos.	4

Nível	Descrição	Val.
3.º Nível	Demonstra capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	3
4.º Nível	Demonstra escassa capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	2
5.º Nível	Não demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, não revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	1

3.4. Criatividade e Inovação

Tem por objetivo aferir a capacidade de produzir ideias novas e efetivas na resolução de problemas e na resposta a desafios do presente e do futuro, produzindo soluções de valor em gestão, organização, comunicação e serviço público.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando excelente capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	5
2.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando elevada capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	4
3.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, potencialmente efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando suficiente capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	3

Nível	Descrição	Val.
4.º Nível	Demonstra baixa capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, bem como dificuldade na implementação dessas soluções e de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	2
5.º Nível	Não demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, nem capacidade de implementação dessas soluções e de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	1

A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da soma obtida em cada um dos fatores de ponderação ora estabelecidos, num máximo de 20 valores.

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados sucessivamente os seguintes critérios de desempate:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Liderança e Gestão das Pessoas;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Visão Estratégica;
- d) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Conhecimentos Especializados e Experiência.

Por fim, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual a utilizar na Entrevista Pública e da ficha de classificação final de cada candidato, cujos modelos se encontram, respetivamente, no anexo I e II à presente ata, desta constituindo parte integrante.

4. Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Mais deliberou, também por unanimidade, que as comunicações e notificações dirigidas aos candidatos serão realizadas pela Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que foi lida e aprovada e que vai ser assinada pelo Presidente e pela Secretária do Júri, que a redigiu.

O Presidente do Júri,

Abel Carreira

A Secretária

Cristina Rouxinol

ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor (a) de Serviços de Cooperação e Comunicação – Artigo 5.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e que fixa a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.).

ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

Candidato/a:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		P	1	1		
Liderança e Gestão das Pessoas	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Motivação com a área a provimento	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Orientação para os resultados	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Criatividade e inovação	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Soma das médias apuradas em cada fator						
Fundamentação:						

ANEXO II

Procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor (a) de Serviços de Cooperação e Comunicação – Artigo 5.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e que fixa a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.).

CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL

NOME:

FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Classificação

		Pontuação	Avaliação (Assinalar c/ x)
Habilitação Académica	Doutoramento nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	20	
	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	18	
	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	16	
	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes das identificadas anteriormente: Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/ formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito.	10	

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

EP = (EPG*1+EPE*2)/3

Classificação

0,00

		Pontuação	Avaliação (Assinalar c/ x)	
Experiência Profissional Geral (EPG)	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.	20		Classificação
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.	16		
	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da área posta a concurso.	12		
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área posta a concurso.	10		
Experiência Profissional Específica (EPE)	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.	20		Classificação
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.	18		
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.	16		
	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área posta a concurso.	10		

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

FP = FDE + FGL

Classificação

0,00

		Pontuação	Somatório nº Horas (Assinalar c/ x)
Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Superior 250 horas de formação	10	
	Até 250 horas de formação	9	
	Até 140 horas de formação	8	
	Até 70 horas de formação	5	
Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	FA>AP/FORGEP/ CAGEP/CADAP	10	
	FA>AP Futuros Dirigentes	9	
	Superior a 50 horas de formação	8	
	Até 50 horas de formação	5	

5 . CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR

35 % (AC)

AC= 2HA+3EP+FP/6

Classificação

0,00

		Ponderação	Bruta	Ponderada
1	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	2	0,00	0,00
2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00
3	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	3	0,00	0,00

FACTORES DA ENTREVISTA PÚBLICA

Classificação

0,00

		Classificação
A	Liderança e Gestão das Pessoas	
B	Motivação para a área a provimento	
C	Orientação para resultados	
D	Criatividade e Inovação	

CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL

CF= 35% (AC)+ 65% (EP)

Classificação Final

0,00

			Ponderação
1	AVALIAÇÃO CURRICULAR	(AC)	0,00
2	ENTREVISTA PÚBLICA	(EP)	0,00