

ATA N.º 1

No dia 31 de julho de dois mil e vinte e seis, pelas 10h00 horas, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento de Gestão da Formação (DGF), integrado na Direção de Serviços de Formação e Qualificação, previsto no ponto 1.2. do Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.

A reunião contou com a presença dos seguintes membros do júri:

Presidente: Dra. Maria Inês Stoffel Pereira Coutinho Nolasco de Azevedo, Diretora de Serviços de Formação e Qualificação, do Instituto Nacional de Administração, I. P.;

Vogais efetivos: Doutor Luís Filipe Oliveira Mota, docente na Universidade do Minho, e Dr. João Pedro Grilo Frade, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, Organização e Gestão Documental da Agência para o Clima, I.P.

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

Deliberou o júri que será secretariado pela Técnica Superior Filipa Correia Faria, e na sua ausência será substituída pela Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, Cristina Rouxinol.

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 (CF)

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

$$CF = \frac{4AC + 6EP}{10}$$

Em que:

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 do candidato, com base na análise do respetivo currículo profissional, e apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura, desde que devidamente comprovadas documentalmente, 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/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções em carreiras de grau de complexidade 3, 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:

$$AC = \frac{HA + 2EP + FP}{4}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 1 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 2 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 valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte.

Valoração	Habilitação Académica (HA)
20 Valores	Doutoramento nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.
18 Valores	Mestrado nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área estudo 0413 - Gestão e administração.
16 Valores	Licenciatura nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.
10 Valores	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes do Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.

*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 avaliação ponderada na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área de atuação para o qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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 Geral
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 posta a concurso, 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 Específica
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.
0 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia fora da área funcional do concurso ou sem desempenho de cargo de direção intermédia

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
Até 70 horas de formação	5	Até 25 horas de formação	5
70-139 horas de formação	8	25-49 horas de formação	8
140-250 horas de formação	9	50-100 horas de formação	9
Superior 250 horas de formação	10	FA>AP/FORGEP/CAGEP	10

		CADAP/ CADAP-Internacional	
--	--	----------------------------	--

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especifiquem o número de horas, no entanto, indiquem horário completo (dia inteiro) e calendário, 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 capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, a maturidade emocional, a capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus trabalhadores, 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, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus trabalhadores e aptidão na gestão de equipas.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus trabalhadores e aptidão na gestão de equipas.	4

Nível	Descrição	Val.
3.º Nível	Evidencia razoável capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus trabalhadores e aptidão na gestão de equipas.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus trabalhadores e 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.	0

3.2. Motivação para 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 razoável 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.	0

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 sociais 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 do Departamento de Gestão da Formação).

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 sociais 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 sociais contemporâneos.	4
3.º Nível	Demonstra razoável 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.	0

3.4. Orientação para o Serviço Público - Considera a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra excelente capacidade de aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	5
2.º Nível	Demonstra elevada capacidade de aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	4
3.º Nível	Demonstra razoável capacidade de aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	3
4.º Nível	Demonstra escassa capacidade ou capacidade inconsistente de aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	2
5.º Nível	Não demonstra capacidade de aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	0

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.

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.

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 pela Presidente e pelo Júri.

A Presidente do júri

(Maria Inês Nolasco)

O Vogal

(Luís Filipe Oliveira Mota)

O Vogal

(João Pedro Grilo Frade)

ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Departamento de Gestão da Formação do INA, I. P., integrado na Direção de Serviços de Formação e Qualificação, ponto 1.2. do Despacho n.º 596/2024.

ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Candidato:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		PJ	V1	V2		
Liderança e Gestão das Pessoas	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Motivação para a área a provimento	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Orientação para os resultados	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Orientação para o serviço público	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Soma das médias apuradas em cada fator						
Fundamentação:						

ANEXO II

CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL				
NOME:				
FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR				
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)				Classificação
		Pontuação	Avaliação (Assinalar c/ x)	
Habilitação Académica	Doutoramento nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.	20		
	Mestrado nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 - Direito e área estudo 0413 - Gestão e administração.	18		
	Licenciatura nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.	16		
	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes do Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.	10		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)				Classificação 0,00
EP = (EPG*1+EPE*2)/3				
		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		
	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		Classificação
	Com desempenho de cargo de direção intermédia fora da área funcional do concurso ou sem desempenho de cargo de direção intermédia.	0		

3. 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)	Até 70 horas de formação	5																							
	70-139 horas de formação	8																							
	140-250 horas de formação	9																							
	Superior 250 horas de formação	10																							
Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	Até 25 horas de formação	5																							
	25-49 horas de formação	8																							
	50-100 horas de formação	9																							
	FA>AP/ FORGEP/ CAGEP/ CADAP/ CADAP-Internacional	10																							
4. CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR 40 % (AC) AC= HA+2EP+FP/4 Classificação 0,00																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 55%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ponderação</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Bruta</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Ponderada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">1</td> <td>HABILITAÇÃO ACADÉMICA</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">2</td> <td>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">3</td> <td>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> </tbody> </table>				Ponderação	Bruta	Ponderada	1	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	1	0,00	0,00	2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00	3	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	2	0,00	0,00				
		Ponderação	Bruta	Ponderada																					
1	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	1	0,00	0,00																					
2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00																					
3	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	2	0,00	0,00																					
FACTORES DA ENTREVISTA PÚBLICA																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 55%;"></th> <th style="width: 40%; text-align: center;">Classificação</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">A</td> <td>Liderança e Gestão das Pessoas</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">B</td> <td>Motivação para a área a provimento</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">C</td> <td>Orientação para resultados</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">D</td> <td>Orientação para o serviço público</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								Classificação	A	Liderança e Gestão das Pessoas		B	Motivação para a área a provimento		C	Orientação para resultados		D	Orientação para o serviço público						
		Classificação																							
A	Liderança e Gestão das Pessoas																								
B	Motivação para a área a provimento																								
C	Orientação para resultados																								
D	Orientação para o serviço público																								
CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL CF= 40% (AC)+ 60% (EP) Classificação Final 0,00																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 55%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Bruta</th> <th style="width: 30%; text-align: center;">Ponderação</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">1</td> <td>AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">2</td> <td>ENTREVISTA PÚBLICA (EP)</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> </tbody> </table>				Bruta	Ponderação	1	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00	0,00	2	ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	0,00	0,00												
		Bruta	Ponderação																						
1	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00	0,00																						
2	ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	0,00	0,00																						