

Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PROVIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A ESCOLA SUPERIOR AGRÁRIA DE VISEU DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU

---Aos dezoito dias do mês de novembro de 2021, pelas dez horas, na Sala de Reuniões da Presidência da Escola Superior Agrária de Viseu (ESAV), reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para provimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na Escola Superior Agrária de Viseu, nomeado por despacho do Senhor Presidente do IPV de 02 de novembro de 2021. O Júri é constituído pelos seguintes elementos: Prof. Doutor António Monteiro, Presidente da ESAV, Professor Coordenador da Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Viseu (ESAV/IPV), na qualidade de Presidente do Júri, pela Prof.ª Doutora Maria João Reis Lima, Vice-Presidente da ESAV/IPV, Professora Coordenadora da ESAV/IPV, e pelo Dr. Alberto Rodrigues, Técnico Superior da ESAV/IPV, na qualidade de vogais efetivos. -----

A presente reunião nos termos do artigo 14º da Portaria n.º 125/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e à sua ponderação, definindo a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos seguintes: -----

1 – De acordo com o art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e dos art.ºs 6º e 7º da Portaria e do despacho do Presidente do IPV, os métodos de seleção a utilizar são: -----

----- **1.1** – Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC), exclusivamente para os candidatos abrangidos pelo nº 2 do art.º 36º da LGTFP que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado (exceto quando afastados, por escrito, pelos mesmos candidatos). -----

----- **1.2** – Prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP) para aos candidatos que não se encontrem a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho posto a concurso. -----

----- **1.3** – Entrevista profissional de seleção (EPS) para todos os candidatos. -----

2 – A ponderação a aplicar a cada um dos métodos de seleção é a que se segue:

----- **2.1** – Avaliação curricular - 45% -----

----- **2.2** – Entrevista de avaliação de competências – 25% -----

----- **2.3** - Prova de conhecimentos – 45% -----

----- **2.4** – Avaliação psicológica – 25% -----

----- **2.5** – Entrevista profissional de seleção – 30% -----

----- O cálculo da ordenação final é efetuado por uma das seguintes formas:
OF=PC(45%)+AP(25%)+EPS(30%) ou OF=AC(45%)+EAC(25%)+EPS(30%)-----

3 – Avaliação Curricular -----

----- Nos termos n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e efectua-se de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $AC = \frac{(EP \times 4) + (FP \times 2) + (HA \times 1) + (AD \times 1)}{8}$ -----

8

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Experiência Profissional-----

FP = Formação Profissional -----

HA = Habilitação Académica -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. -----





----- A aplicação deste método consta da ficha de avaliação curricular que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante e que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais (ANEXO I). -----

----- **3.1 – Experiência Profissional** -----

----- Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada, de acordo com a fórmula que segue: -----

EP = $\frac{(PE \times 1) + (CF \times 2)}{3}$ -----

3

Em que: -----

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

CF = Complexidade das funções -----

----- Sendo que: -----

----- O período de experiência é valorado da seguinte forma: -----

Com experiência até 12 meses ----- 10 valores -----

Com experiência de 13 a 24 meses ----- 12 valores -----

Com experiência de 25 a 36 meses ----- 14 valores -----

Com experiência de 37 a 48 meses ----- 16 valores -----

Com experiência de 49 a 60 meses ----- 18 valores -----

Com experiência superior a 60 meses ----- 20 valores -----

----- A complexidade de funções será aferida pelo grau de complexidade das matérias abordadas na execução das actividades inerentes ao posto de trabalho, evidenciada no currículo e ponderada nos termos seguintes: -----

Nível de complexidade muito elevado nas actividades desenvolvidas ----- 20

Nível de complexidade elevado nas actividades desenvolvidas ----- 18

Nível de complexidade médio nas actividades desenvolvidas ----- 14

Nível de complexidade baixo nas actividades desenvolvidas ----- 10

----- **3.2 – Formação Profissional** -----

----- Na valoração deste item serão apenas consideradas as acções de formação devidamente certificadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional

relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, graduadas da seguinte forma: -----

Cada curso até 1 semana (35 horas)	0,5 Pontos
Cada curso até 1 mês (+ de 35 e até 120 horas)	1 Ponto
Cada curso de mais de um mês (+120 horas)	1,5 Pontos

----- A pontuação assim obtida será convertida numa escala de 0 a 20 valores conforme consta da ficha de avaliação curricular. -----

----- Só será contabilizada a formação realizada a partir do ano de 2015 inclusive. ----

----- **3.3 – Habilitação Académica** -----

----- A habilitação Académica é escalonada e ponderada tendo em conta da seguinte forma: -----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura -----	15
----- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura -----	15

----- **3.4 – Avaliação de Desempenho** -----

----- Na avaliação deste item será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 3 anos, expressa até às centésimas, nos termos seguintes: -----

----- Desempenho Excelente	20 Valores
----- Desempenho Relevante	18 Valores
----- Desempenho Adequado	14 Valores
----- Desempenho Inadequado	8 Valores

----- Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é atribuída a valoração de 14 valores. -----

4 – Entrevista de avaliação de competências -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados

f
ff
[Handwritten signature]

com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para tanto, deliberou o júri proceder à avaliação dos seguintes itens (de acordo com a ficha individual que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais e que fica a fazer parte integrante desta ata como ANEXO II): -----

Realização e orientação para resultados, Conhecimentos e experiência, Tolerância à pressão e contrariedades e Iniciativa e autonomia. -----

----- 4 competências apresentadas ----- Nível classificativo elevado – 20 valores --

----- 3 competências apresentadas ----- Nível classificativo bom – 16 valores -----

----- 2 competências apresentadas ----- Nível classificativo suficiente – 12 valores

----- 1 competências apresentadas ----- Nível classificativo reduzido – 8 valores ---

----- 0 competências apresentadas ----- Nível classificativo insuficiente – 4 valores

5 – Prova de conhecimentos -----

----- Nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril, a prova de conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. -----

----- A prova de conhecimentos é teórico-prática, constituída por questões de escolha múltipla, com duração de uma hora e versa sobre os seguintes temas de acordo com a ficha constante do ANEXO III: -----

- a) Direitos e deveres dos trabalhadores; Horário de trabalho, Regime de férias e faltas;
- b) Conteúdo funcional e tarefas inerentes à categoria de Técnico Superior; -----
- c) Estatutos da Escola Superior Agrária de Viseu; -----
- d) Estatutos do Instituto Politécnico de Viseu; -----
- e) Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; -----
- f) Carta Deontológica do Serviço Público; -----
- g) Código dos Contratos Públicos; -----
- h) Código do Procedimento Administrativo; -----
- i) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE); --
- j) Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior; -----
- k) Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico; -----
- l) Regulamento de Equiparação a Bolseiro do Instituto Politécnico de Viseu. -----

----- A prova de conhecimentos é classificada numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas. -----

6 – Avaliação psicológica -----

-----A Avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho posto a concurso tendo como referência o perfil de competências já definido no ponto 4 da presente ata. -----

----- A aplicação deste método será efetuada pelo Serviço de Psicologia da Escola Superior de Educação ou outro que o IPV entenda, em duas fases valoradas da seguinte forma e de acordo com a ficha constante do ANEXO IV: -----

----- A fase intermédia em que o candidato é considerado Apto ou Não Apto. -----

----- A fase final avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 Valores, nos termos seguintes: ---

----- **Elevado** – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- **Bom** - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- **Suficiente** - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- **Reduzido** - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- **Insuficiente** - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- Para efeitos de aplicação deste método pelo Serviço de Psicologia referido, vai o júri solicitar ao Presidente do IPV, que, por sua vez, o solicite à Escola Superior de Educação, com a designação dos elementos que realizarão a avaliação psicológica. -----

7 – Entrevista Profissional de Seleção -----

-----Nos termos do art.º 13º da Portaria 83-A/2009 de 22 de janeiro, a entrevista profissional de selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para tanto, deliberou o júri proceder à avaliação dos seguintes itens (de acordo com a ficha individual que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais e que fica a fazer parte integrante desta ata como ANEXO V): -----

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efectivo das funções desempenhadas em actividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----

1.º Nível – 20 valores – Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho. -----

2.º Nível – 16 valores – Revela variedade e profundidade de experiência em actividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais de grande utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho. -----

3.º Nível – 12 valores – Revela experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho. -----

4.º Nível – 8 valores – Revela alguma experiência, não aprofundada, em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho. -----

5.º Nível – 4 valores – Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho. -----

PREOCUPAÇÃO PELA VALORIZAÇÃO E ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAIS – Terá por objectivo detectar o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira



em que pretende ingressar, através da frequência de acções de formação e outras formas de actualização. -----

1.º Nível – 20 valores – Evidencia elevado empenho em manter-se tecnicamente actualizado;-----

2.º Nível – 16 valores – Evidencia grande empenho em manter-se tecnicamente actualizado; -----

3.º Nível – 12 valores – Manifesta alguma disponibilidade em manter-se tecnicamente actualizado; -----

4.º Nível – 8 valores – Evidencia desmotivação por uma atualização técnica; -----

5.º Nível – 4 valores – Manifesta relutância relativamente à atualização técnica. -----

CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – o seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----

1.º Nível – 20 valores – Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível; -----

2.º Nível – 16 valores – Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; -----

3.º Nível – 12 valores – Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas; -----

4.º Nível – 8 valores – Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese; -----

5.º Nível – 4 valores – Sem capacidade de expressão verbal. -----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL MOTIVAÇÕES E INTERESSES – Procurará avaliar a integração do candidato no meio sócio-profissional através da sondagem dos objetivos profissionais e relações interpessoais bem como a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos. -----

----- Neste factor consideram-se os níveis: 1.º (20 valores), 2.º (16 valores), 3.º (12 valores), 4.º (8 valores) e 5.º (4 valores) conforme a integração, os interesses e motivações do candidato forem considerados de nível equivalente a Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, respetivamente. -----


-----A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público dos Serviços Centrais e disponibilizados na página eletrónica do Instituto.-----

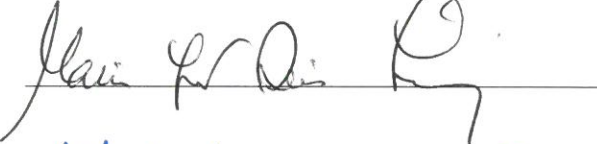
8 – Considera-se excluído o candidato que obtenha classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção. -----


----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O Júri







ANEXO I

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho.

AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato: _____

Data ____/____/____

$$AC = \frac{(EP \times 4) + (FP \times 2) + (HA \times 1) + (AD \times 1)}{8}$$

8

1 – Experiência Profissional

$$EP = \frac{(PE \times 1) + (CF \times 2)}{3}$$

3

1.1 Período de Experiência

Com experiência até 12 meses ----- 10 valores
 Com experiência de 13 a 24 meses -----12 valores
 Com experiência de 25 a 36 meses ----- 14 valores
 Com experiência de 37 a 48 meses -----16 valores
 Com experiência de 49 a 60 meses ----- 18 valores
 Com experiência superior a 60 meses -- 20 valores

_____ x 1 = _____

1.2- Nível de complexidade

Nível de complexidade muito elevado
 nas atividades desenvolvidas ----- 20
 Nível de complexidade elevado
 nas atividades desenvolvidas----- 18
 Nível de complexidade médio
 nas atividades desenvolvidas ----- 14
 Nível de complexidade baixo
 nas atividades desenvolvidas----- 10

_____ X 2 = _____

$$\frac{(1.1) + (1.2 \times 2)}{3} = \frac{\quad + \quad}{3} = \quad \times 4 = \quad$$

3

3

2- Formação Profissional

Até 1 semana (35 horas)

_____ x 0,5 = _____

Até 1 mês (+ de 35 até 120 horas)

_____ x 1 = _____

>1 mês (+ 120 horas)

_____ x 1,5 = _____

Total = _____

Redução à escala de 0 a 20

>10 ----- 20

>8 -----10 - 18

>5 -----8 -16

>2-----5 - 14

0,5 -----2 - 12

_____ x 2 = _____

3 – Habilitações Académicas

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura ----- 15

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura ----- 15

HA = _____ x1= _____

4-Avaliação de Desempenho

- Avaliação de desempenho com menções previstas

na Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e

Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14 de Maio:

Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Muito Bom	16 Valores
Desempenho Bom	14 Valores
Desempenho Necessita Desenvolvimento ...	10 Valores
Desempenho Insuficiente	8 Valores

- Avaliação de desempenho com menções previstas

na Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro

Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Relevante	18 Valores
Desempenho Adequado	14 Valores
Desempenho Inadequado	8 Valores

1º ano _____

2º ano _____

3º ano _____

Sendo que:

$$\frac{1+2+3}{3} = \underline{\quad} \times 1 = \underline{\quad}$$

$$\text{TOTAL (Avaliação Curricular)} = \frac{1+2+3+4}{8} = \frac{\underline{\quad}}{8} = \underline{\quad}$$

O Júri,





ANEXO II

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho.

Entrevista de Avaliação de Competências

Candidato: _____

Data ___/___/___

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – elevado	4
16 – Bom	3
12 – Suficiente	2
8 – Reduzido	1
4- Insuficiente	0

Competência	Apresenta	Não apresenta
Realização e orientação para resultados		
Conhecimentos e experiência		
Tolerância à pressão e contrariedades		
Iniciativa e autonomia		

Classificação

Os avaliadores,

ANEXO III

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho.

Prova de Conhecimentos

Candidato: _____

Data ____ / ____ / ____

MATÉRIAS	CLASSIFICAÇÃO (0 a 20 valores)
Direitos e deveres dos trabalhadores; Horário de trabalho, Regime de férias e faltas	
Conteúdo funcional e tarefas inerentes à categoria de Técnico Superior	
Estatutos da Escola Superior Agrária de Viseu	
Estatutos do Instituto Politécnico de Viseu	
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	
Carta Deontológica do Serviço Público	
Código dos Contratos Públicos	
Código do Procedimento Administrativo	
Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE)	
Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior	
Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico	
Regulamento de Equiparação a Bolseiro do Instituto Politécnico de Viseu	

Classificação (média aritmética)

O júri,

ANEXO IV

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho.



Avaliação Psicológica

Candidato: _____

Data ____ / ____ / ____

COMPETÊNCIAS	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	CLASSIFICAÇÃO
Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas (realização e orientação para resultados)						
Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades (conhecimentos e experiência)						
Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional (tolerância à pressão e contrariedades).						
Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas (iniciativa e autonomia)						

_____ + _____ + _____ + _____ = _____ = _____

4

Sendo que é a seguinte a correspondência entre a valoração obtida e a classificação final da Avaliação Psicológica:

- > 17 - Elevado
- > 14 e até 17 - Bom
- > 10 e até 14 - Suficiente
- > 4 e até 10 - Reduzido
- até 4 - Insuficiente

Resultado Final da Avaliação Psicológica _____ a que corresponde _____ nos termos do ponto 6 da ata.

Os avaliadores,

ANEXO V

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho.

Entrevista Profissional de Seleção

Candidato: _____

Data ____/____/____

Resumo dos Temas Abordados

Parâmetros de Avaliação e Classificação	Classificação
1) Qualidade da Experiência Profissional <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
2) Preocupação pela valorização e atualização profissionais <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
3) Capacidade de expressão e fluência verbais <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
4) Relacionamento Interpessoal, motivações e interesses <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Classificação Entrevista = $\frac{1+2+3+4}{4} =$ _____	





O Júri,
